UNIVERSITÉ DE DIJON. — FACULTÉ DE DROIT

DE

LA NATURE JURIDIQUE

DES

RÈGLEMENTS DE TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT

(Sciences politiques et économiques)

PRÉSENTÉE ET SOUTENUE

Le lundi 2 juin 1913, à 1 h. 1/2 du soir

PAR

Henri GAZIN

Docteur en Droit (sciences juridiques)
Avocat à la Cour d'Appel
Lauréat de la Faculté de Droit

CONCOURS DE LICENCE :

1ers prix : Droit romain ; Droit administratif ; Droit civil
2es prix : Droit civil ; Procédure civile

CONCOURS DE DOCTORAT :

Prix de Thèse

Président : M. DOLLÉANS, *professeur-adjoint*

Suffragants : MM. GAUDEMET, *professeur.*
DELPECH, *professeur.*

LIBRAIRIE
DE LA SOCIÉTÉ DU
RECUEIL SIREY
22, rue Soufflot, PARIS-5e
L. LAROSE & L. TENIN, Directeurs

1913

THÈSE

POUR

LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE DIJON. — FACULTÉ DE DROIT

DE

LA NATURE JURIDIQUE

DES

RÈGLEMENTS DE TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT

(Sciences politiques et économiques)

PRÉSENTÉE ET SOUTENUE

Le lundi 2 juin 1913, à 1 h. 1/2 du soir

PAR

Henri GAZIN

Docteur en Droit (sciences juridiques)
Avocat à la Cour d'Appel
Lauréat de la Faculté de Droit

CONCOURS DE LICENCE :

1ers prix : Droit romain; Droit administratif; Droit civil
2es prix : Droit civil ; Procédure civile

CONCOURS DE DOCTORAT :

Prix de Thèse

Président : M. DOLLÉANS, *professeur-adjoint.*

Suffragants : MM. GAUDEMET, *professeur.*
DELPECH, *professeur.*

LIBRAIRIE
DE LA SOCIÉTÉ DU
RECUEIL SIREY
22, rue Soufflot, PARIS-5e
L. LAROSE & L. TENIN, Directeurs

1913

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41535717_0018

DE

LA NATURE JURIDIQUE

DES

RÈGLEMENTS DE TRAVAIL

INTRODUCTION

Il y a de prétendus contrats qui n'ont du contrat que le nom...

SALEILLES, Déclaration, p. 229.

Le règlement d'atelier est un ensemble de dispositions de caractères divers. Ses prescriptions portent sur les conditions selon lesquelles le travail est effectué dans un établissement et sur la discipline de l'entreprise. Il est généralement affiché dans les bâtiments de l'usine. Souvent une copie en est remise à l'ouvrier.

Beaucoup d'études ont été consacrées au règlement d'atelier. Le problème a maintes fois été examiné sous toutes ses faces. Il reste peu à dire, semblerait-il de prime abord, de neuf, d'intéressant sur une forme juridique et économique bientôt destinée à dis-

paraître, emportée par l'évolution ou à changer d'aspect par voie d'intervention législative.

Il en faut convenir : se livrer à une enquête dans une région industrielle, reprendre l'étude des projets de loi, réviser la question dans son ensemble, tout cela, déjà fait, serait en effet inutile. Seul un point délicat comporte un examen nouveau. Ce point est peut-être le cœur même du sujet. Plus d'un l'a bien senti qui n'a pas cru devoir s'y attarder (1). Or ce domaine précis n'a été jusqu'ici qu'effleuré (2). Au cours de vastes recherches un rapide chapitre est seul parfois consacré à la **nature juridique du règlement d'atelier.** L'on n'a pas eu le loisir de l'approfondir dans des travaux d'ordre exclusivement économique ou sociologique.

Quelle est en droit la valeur du règlement ? D'où tire-t-il sa force obligatoire ? Jusqu'à quel point telle ou telle de ses règles s'impose-t-elle ? Comment de-

1. Cf. Desroys du Roure. L'autorité dans l'atelier. Le règlement d'atelier et le contrat de travail. *Thèse*, Paris, 1910, p. 153 : « ce bizarre règlement, ce surprenant contrat. » V. aussi L. Godart : « Les règlements de travail à Lille. » *Thèse*, Lille, 1910, chapitre V, p. 237-261.

2. Déjà étaient élaborées, dans notre pensée, les idées que trouvera ici le lecteur, quand parut, il y a quelques mois, le remarquable travail de M. Gounot sur « l'autonomie de la volonté ». Dans cette belle étude plusieurs pages synthétiques sont consacrées au règlement d'atelier. Ce que nous nous proposions de dire n'est plus nouveau, se trouve presque tout entier dans ces lignes brèves mais riches de sens.

vront l'interpréter les juges? *Sont-ils en présence d'un contrat?* Ce qui regarde le règlement d'atelier est là tout entier. Les questions pratiques et concrètes qu'il soulève se résument en celle de sa nature juridique. La réponse à leur faire implique une conception de cette nature et celle-ci apparaît dans l'étude de la meilleure solution à donner à chacune de ces difficultés.

Pour analyser cette nature intime, nous n'avons nul besoin d'enquête nouvelle. Les pièces déjà publiées suffisent à faire connaître l'existence du règlement d'atelier, ce qu'il est, ce qu'il contient très généralement, le nombre et le genre des prescriptions qu'il édicte. Nous n'ignorons rien de la manière dont il est rédigé, dont il s'impose à l'ouvrier. Nous savons comment il est sanctionné. Qu'apporterait de plus à l'étude toute d'analyse ici tentée quelques documents encore inédits... Quel élément serait pour ce travail l'importance plus ou moins grande du règlement dans telle industrie ou dans telle région déterminée ?

Le règlement d'atelier viendrait-il à disparaître ici ou là, emporté par cette loi de la vie qui transforme toutes choses et les réduit bientôt à l'état de catégories historiques, il nous suffit de savoir que le règlement de travail a existé, qu'il existe, qu'il a soulevé des problèmes *juridiques*, qu'il les soulève encore. Ceux-ci méritent d'être étudiés, non point seulement par curiosité scientifique, mais parce que derrière leur

froide formule se sont cachés, se cachent sans doute toujours, des intérêts vitaux pour beaucoup d'ouvriers, de justice, de dignité pour tous, des intérêts non moins importants pour le patron obligé de lutter contre la concurrence intérieure ou étrangère. C'est le côté *économique* du sujet.

Si l'œuvre entreprise ne paraît point comporter une accumulation de documents, c'est cependant sur les faits qu'elle doit s'appuyer.

Nous commencerons donc par eux.

L'examen de la jurisprudence, chose concrète elle aussi, révèlera comment ces phénomènes sont transposés dans le langage juridique. Un manque d'équivalence entre la vie et sa représentation apparaîtra. Le miroir semble terni ou brisé et ne plus présenter qu'une image inexacte et toute déformée du réel. Quiconque se fie à ce portrait défiguré s'expose à l'erreur et à l'arbitraire.

L'abstraction nécessaire à toute élaboration de solutions néglige sans doute à tort ici quelque élément essentiel. Aussi, les faits connus, un travail nouveau d'analyse s'impose-t-il.

Dès maintenant il est permis — l'ordre d'exposition diffère de la méthode de recherche — de donner en une rapide synthèse un aperçu des idées ainsi dégagées.

Dans l'acte de l'ouvrier qui s'embauche deux éléments seront distingués.

La rencontre de la volonté du travailleur avec celle du patron donne naissance à un contrat : le contrat de travail. Par l'effet de cette convention l'ouvrier acquiert des droits. Le principal est le droit au salaire stipulé. L'ouvrier devient en même temps débiteur d'une série d'obligations. La première est de fournir le travail convenu.

Par l'embauchage, second point, l'ouvrier entre dans l'usine, il fait partie du personnel d'une *Institution* (1). Comme la famille, comme la cité, comme l'État, cette institution a sa constitution propre. Elle a ses lois auxquelles il se faut soumettre, son pouvoir dominateur dont la fonction est de commander et de faire respecter l'ordre.

1. Rapprochez ces expressions de M. Brugeilles dans la *Revue Trimestrielle*, 1912, p. 121 : l'entreprise « ce petit monde en raccourci, cette société économique en miniature, cette véritable cellule économique » *Essai sur la nature juridique de l'entreprise* par R. Brugeilles.

M. Valéry (V. G. Valéry « Maison de commerce » et « fonds de commerce » *Annales de Droit Commercial*, 1902, p. 209-301) fait de la Maison de commerce une personne morale. Ce n'est pas du tout ce que nous voulons dire ici. Nous ne partageons du reste point cette manière de voir (V. Henri Gazin. Essai critique sur la notion de patrimoine dans la doctrine classique, *thèse*, Dijon 1910, p. 354). La doctrine de M. Valéry n'avait pour but que de permettre une distinction entre le patrimoine du commerçant et le *fonds de commerce* patrimoine de la Maison de commerce. La théorie, que nous indiquons est totalement différente. Elle trouvera son développement au cours de cette étude.

Le point de vue collectif a été trop peu aperçu. Les ouvriers embauchés par contrat individuel ne sont pas des isolés. La manufacture est un groupe d'hommes. Ce groupe doit s'organiser pour tendre tout entier vers les fins communes. L'usine est cette organisation faite d'une collectivité d'individus. C'est une *institution*. Des règles de conduite obligatoires sont indispensables à son fonctionnement. *Elle a donc son droit statutaire et son droit disciplinaire.* Statuts et prescriptions disciplinaires sont souvent coutumiers. *Promulgués ils forment le « règlement d'atelier »*,« loi de l'usine » (1).

A qui appartiendra dans cette institution le pouvoir d'en rédiger la loi, c'est une question qu'il faut aborder en passant. Quelle que soit la réponse donnée, deux points sont certains. Les nécessités collectives, qui sont le fondement de l'autorité du patron, en sont aussi la limite. Les dispositions édictées sous forme de « règlement de travail » ne pourront d'autre part porter atteinte au droit propre de l'ouvrier. Ainsi les lois de l'État n'existent point — en théorie du moins — alors qu'elles violent les droits de l'homme et du citoyen. Ainsi les statuts nouveaux d'une société ano-

1. P. Pic. Traité élémentaire de législation industrielle. Les lois ouvrières (3e édit. 1909), p. 764 et Les règlements d'atelier, la protection égale des salaires et le délai-congé. *Revue Trimestrielle de Droit civil*, 1912, p. 861.

nyme ne sauraient supprimer les *Sonderrechte* de l'actionnaire.

A la lumière de ces idées : fin de l'Institution, droit du travailleur humain, nous chercherons comment se doivent interpréter les prescriptions du règlement d'atelier, quels sont, en cette matière, les *pouvoirs du juge*. L'*établissement* manufacturier, en effet, — à la différence de l'État politique indépendant et souverain — trouve en cet État politique même, une institution plus grande : « l'institution des institutions » (1) qui l'absorbe et dont il relève. Le règlement de travail n'échappe pas au contrôle judiciaire. Aux tribunaux seront déférées ses dispositions. Il leur appartiendra de les sanctionner ou de leur refuser toute sanction, de les modifier peut-être...

L'exploitation industrielle postule un pouvoir disciplinaire. Ce pouvoir est nécessaire à la marche normale de l'entreprise. Il est indispensable pour atteindre son but économique. De même la société politique a des règlements, des agents chargés de la police. Pour interpréter les prescriptions contenues dans les règlements de travail, il conviendra de s'inspirer des principes admis en matière de pouvoir réglementaire : *des fins en vue de la poursuite desquelles semblable pouvoir existe*. C'est, transposée, la grande théorie du droit administratif de la nullité pour excès ou détour-

1. Cf. Hauriou. Principes de Droit public, 1910.

nement de pouvoir. Le patron, autorité dans l'usine, remplit une fonction. Il doit se conformer au but qui en est toute la raison d'être. Les sanctions qu'il édictera ne vaudront que si, et dans la mesure où elles auront été conformes à cette fin. Les différentes clauses généralement contenues dans les règlements d'atelier seront examinées à la lumière de ces principes. La notion de droits propres de l'ouvrier aura également un rôle à jouer.

Cette conception du règlement plus conforme à la réalité, plus adaptée aux transformations sociales, permettrait sans doute aux Cours et tribunaux, s'ils voulaient l'adopter, de réaliser par une simple évolution jurisprudentielle les réformes que le législateur fait trop attendre (1). C'est dire qu'il n'y aura pas lieu d'étudier la proposition Ferroul sur les règlements d'atelier ou le projet du Gouvernement (1906) sur le contrat de travail. Dans l'état actuel des textes, ou plutôt en l'absence de textes, et après simple analyse des faits, quelle est la nature juridique du règlement d'atelier, voilà la seule question posée. Si la loi n'intervient pas (2), une interprétation progressive et

1. Cf. Le discours prononcé par M. Ballot-Beaupré, premier président de la Cour de cassation, le 29 octobre 1904, Le Centenaire du Code civil, 1904, p. 29 et s.

2. Le projet gouvernemental sur le contrat de travail du 2 juillet 1906 contenait, on le sait, un titre complet sur les règlements d'atelier (t. III, art. 22 à 31). Ce titre fut détaché par la Commission du travail afin

plus exacte pourra peut-être y suppléer. Si la modification tant discutée doit recevoir la consécration du Parlement, ce travail théorique, dans la mesure où il aura contribué à approfondir le problème, n'aura pas été tout à fait inutile (1).

de faire l'objet d'un projet spécial qui d'ailleurs ne fut jamais déposé. Le projet entier élaboré en 1906 n'ayant pas été à nouveau déposé pendant la législature 1910-1914 est devenu caduc. Un nouveau projet, dû au Ministre du travail Viviani sur le contrat collectif, fut déposé le 11 juillet 1910. Il ne parle plus du règlement d'atelier.

1. En ce qui regarde les accidents du travail, l'élaboration doctrinale des années 1882-1898 n'a-t-elle pas préparé un système législatif nouveau, celui de la loi de 1898 basée sur l'idée de risque professionnel ?

CHAPITRE PREMIER

Les Faits

I

Les faits sociaux

L'ouvrier a besoin d'un salaire pour vivre. Il lui faut donc se présenter dans une usine petite ou grande et demander à être embauché. Il se rendra au « bureau » d'un établissement industriel, verra le directeur de l'entreprise ou un chef d'atelier, un contremaître. En échange de son travail une somme d'argent lui est promise. Le taux de cette rémunération, le travailleur ne peut, le plus souvent, le discuter. Il doit ou l'accepter ou renoncer à contracter. S'il consent au salaire donné par la maison, il maintiendra son offre et pourra être accepté.

Tout ceci n'est que l'observation des faits. L'ouvrier a signé son engagement sur le registre, désormais, il fait partie du personnel de l'usine. Il passe sous l'autorité de tel chef d'équipe, de tel ouvrier plus ancien. Il doit se conformer aux usages de la maison, entrer à telle heure, sortir à telle autre, se

servir de certains outils, travailler selon tel mode. Il n'en a peut-être pas l'habitude, peu importe, c'est celui de l'établissement. L'ouvrier ne pénétrera pas dans tel atelier, ne fumera pas. Ici il devra prendre l'un de ses repas avec ses camarades dans un local à ce destiné. Là, à titre de dernier arrivé, il sera chargé de balayer la salle, de ranger les outils... Partout le travailleur est tenu à un certain respect vis-à-vis du patron, de sa famille, de ses représentants. Très généralement, il ne pourra toucher son salaire qu'à certains jours et à certaines heures. Veut-il quitter le service de la manufacture il devra prévenir un certain temps à l'avance... La réalité nous dévoile tout un faisceau de règles — les règles de l'usine — auxquelles l'ouvrier se trouve soumis dès son entrée, obligations qui enserrent et conditionnent chacun de ses mouvements, qui l'enveloppent tout entier.

Ces coutumes de l'établissement parfois, souvent même, ont été rédigées. Et naturellement cette codification s'est accompagnée de quelques modifications dues au rédacteur. Le patron a recueilli certaines prescriptions, généralement celles qui commençaient à tomber en désuétude et pour leur donner un regain de vie, il les a écrites. Une affiche posée dans les locaux industriels publie cette loi nouvelle. Parfois le texte en est remis à l'ouvrier, après embauchage, sous forme de brochure.

Voici, afin que l'on puisse se bien rendre compte

de ce qu'est, en fait, le règlement et à titre d'exemple, deux de ces codes au petit pied. Ils n'ont d'autre mérite que d'être encore inédits.

Des renvois à d'autres pièces seront faits quand cela sera nécessaire.

I

SOCIÉTÉ DES VERRERIES DE DIJON

VERRERIE DE DIJON

RÈGLEMENT DE L'USINE (1)

ADMISSION

Article premier. — Tout ouvrier ou ouvrière admis dans l'usine recevra un exemplaire du présent règlement et s'engagera *par ce fait* à s'y conformer en tout point.

1. Société des verreries de Dijon. Règlement de l'usine, Dijon, Sirodot-Carré, 1903. M. Berthiot, inspecteur départemental du travail, dans un article : « L'industrie de la Côte-d'Or », publié dans Dijon et la Côte-d'Or en 1911, XXXX[e] Congrès de l'Association française pour l'avancement des Sciences, Dijon, 1911, classe la verrerie de Dijon, dans la grande industrie (134 travailleurs).

On peut lire dans le *Bulletin de l'office du travail*, 1910, p. 941, qu'après grève, un convention collective du 6 juillet 1910 a décidé d'appliquer aux verreries de Dijon les tarifs et *règlements* lyonnais. Néanmoins cette brochure de 1908 nous a été remise par le directeur comme étant le règlement de l'usine.

Démission

Art. 2. — Un ouvrier engagé régulièrement, c'est-à-dire par le Bureau, qui voudra quitter l'Usine, doit en donner avis, s'il est verrier, quinze jours à l'avance, s'il est auxiliaire au mois, huit jours à l'avance.

Tout ouvrier qui quitte sans en donner avis régulièrement au Bureau, perd tout droit à la retenue mentionnée à l'article 9 du présent règlement.

Tous les auxiliaires, hommes et femmes, à l'heure ou à la journée, pourront se faire régler sans avis préalable.

Renvoi

Art. 3. — Tout ouvrier verrier congédié en sera avisé quinze jours à l'avance. Tous les auxiliaires autres que ceux au mois qui seront avisés huit jours à l'avance pourront être congédiés sans avis.

Durée du travail

Art. 4. — La durée de la journée normale de travail est fixée à dix heures, de 6 heures du matin à 6 heures du soir.

Les heures d'entrée et de sortie seront affichées dans l'Usine.

Les ateliers seront ouverts dix minutes avant l'heure fixée pour le commencement du travail.

A l'heure précise les portes se ferment.

Les heures d'entrée et de sortie sont annoncées par coups de cloche. Il est interdit de quitter le travail avant ce signal.

Retards, Absences

Art. 5. — Les retardataires perdent le salaire équivalant au retard et sont en outre exposés, s'ils arrivent plus d'une heure en retard, à voir l'entrée de l'Usine refusée pour toute la demi-journée.

Aucun ouvrier ne peut manquer son travail sans avertissement préalable.

Une absence non justifiée d'une journée ou d'une demi-journée, à deux reprises, peut entraîner le renvoi de l'ouvrier ou de l'ouvrière, sans délai ni indemnité.

En cas de maladie, la direction de l'usine doit être avertie dès le premier jour d'absence.

Conduite pendant le travail

Art. 6. — Chaque ouvrier ou ouvrière doit se conformer aux ordres de son chef ; il est responsable des travaux qui lui sont confiés.

Chaque ouvrier ou ouvrière est responsable des ou-

tils et machines confiés à ses soins, il lui sera retenu en cas de détérioration et de casse autre que l'usure normale, le montant de la réparation ou du remplacement, ainsi que les préjudices pécuniers en résultant.

Il est formellement interdit de se servir des monte-charges et de tous les appareils électriques sans avoir reçu l'ordre des chefs de service.

Les ouvriers et les ouvrières qui quittent leur poste sans motif valable ou sans permission sont passibles de renvoi sans indemnité.

Ordre général

Art. 7. — Il est interdit de frapper les enfants, sous quelques prétextes que se soient, sous peine de renvoi sans délai ni indemnité.

Tout employé qui abandonne son poste sans l'avoir mis en ordre et sans avoir remis les outils dont il s'est servi, à la place qui leur est assignée, en est pécuniairement responsable.

Les contestations, les querelles, les propos grossiers ou malhonnêtes sont sévèrement interdits à tout ouvrier dans l'Usine.

Il est expressément défendu d'introduire des étrangers dans la fabrique.

Il est rappelé que les personnes apportant le manger des ouvriers, n'ont pas accès dans l'Usine, elles pourront remettre leur panier au concierge.

Tout ouvrier ou ouvrière doit veiller strictement à la propreté des locaux dont il a l'usage.

Nul ne devra stationner sur le four et autres ateliers en dehors des heures de travail.

Travail aux pièces

Art. 8. — Les ouvriers et ouvrières pourront être chargés de travaux aux pièces suivant accord fixé dans chaque cas.

Paie

Art. 9. — La paie se fait tous les quinze jours, les 10 et 25 de chaque mois. Le salaire des dix derniers jours est porté à compte nouveau.

Marchandises

Art. 10. — Il est interdit à tous les ouvriers et ouvrières de sortir des marchandises sans un bon du Bureau. Le concierge devra, par la visite des paniers et des sacs, s'assurer de l'exécution du présent article.

La Direction.

II

Police

Règlement des ateliers de grosse maroquinerie et albums (1)

Article premier. — L'entrée des ateliers a lieu le matin à 7 heures et le soir à 1 h. 1/2.

Art. 2. — La sortie des ateliers a lieu le matin à midi et le soir à 6 h. 1/2.

Art. 3. — Il est expressément défendu de manger dans les ateliers et d'y apporter des spiritueux sous peine d'amende.

Art. 4. — Un premier coup de cloche sera donné le matin à 6 h. 55 et le soir à 1 h. 25. Un second coup de cloche le matin à 7 heures et le soir à 1 h. 1/2.

Tout le monde doit être à son travail à ce second signal.

Art. 5. — La cloche annoncera la sortie à 12 heures et à 6 h. 1/2 du soir. Les ouvriers ne pourront se préparer et se laver les mains qu'après que la cloche

1. Ce règlement a été signé dans le courant de janvier 1900. Il appartient à une maison de reliure de Dijon. Cet établissement, que nous ne pouvons nommer, occupe 200 personnes. M. Berthiot, *op. cit.*, le classe dans la grande industrie. Chaque atelier a son règlement. Avec quelques variantes le document devient : « Police », Règlement de la réliure. Ce règlement est encore affiché.

aura sonné. Toute personne allant se laver les mains pendant le quart d'heure qui précédera la sortie sera punie d'une amende.

Art. 6. — En cas de presse certains ouvriers pourront être désignés pour venir travailler le matin à 6 heures, dans ce cas on leur accordera cinq minutes de 6 h. 55 à 7 heures pour faire une collation.

Art. 7. — Il est interdit de faire chauffer les aliments dans des chauffrettes à gaz.

Art. 8. — Il est expressément défendu de fumer dans les ateliers ou magasins. Pipes, cigarettes et cigares devront être allumés en dehors des bâtiments et éteints avant d'y entrer.

Art. 6. — Les jattes à colle forte seront éteintes à la sortie des ateliers et seront rallumées par les balayeurs à 1 h. 20.

Art. 10. — L'approche des cabinets des hommes est interdit aux femmes et réciproquement.

Art. 11. — Est interdite l'entrée :

1° Du bureau ;

2° Du magasin d'emballage ;

3° Du magasin d'avance de marchandises débitées ;

4° Du magasin de grosse maroquinerie ;

5° — d'albums ;

6° — de matières premières ;

7° De l'étuve ; de la machine à vapeur ;

8° Du dynamo ;

9° De l'atelier des peaussiers ;

10° De l'atelier de la menuiserie ;

11° De la chambre de galvanoplastie et colle forte ;

12° Des greniers.

Art. 12. — Un apprenti sérieux ramasse et distribue deux fois par jour les pointes, ciseaux, couteaux et les remet à l'atelier de repassage où il lui est interdit de séjourner.

Art. 13 — Les concierges devront tenir les portes constamment fermées et ne laisser sortir personne pendant les heures de travail en dehors des voitures ou de ceux pour lesquels il a été délivré une autorisation.

Le contremaître ou, à son défaut, le chef de fabrication sont autorisés à délivrer des permis de sortie sur une fiche signée. Les personnes munies de cette fiche la déposeront à la concierge.

Art. 14. — Les contremaîtres remettront des feuilles d'attachement aux ouvriers travaillant à la journée et y marqueront le travail donné à l'heure à laquelle le travail aura été donné et rendu.

Art. 15. — Le chef d'atelier a toute autorité dans les ateliers et n'est responsable que vis-à-vis des patrons ; il peut déplacer les ouvriers ou les embaucher après en avoir rendu compte aux patrons ; il peut donner des permissions. Toute demande d'augmentation doit lui être adressée. Il est l'intermédiaire naturel entre les patrons et les ouvriers.

Art. 16. — Toute autorisation de sortie ne pourra

être demandée que de 7 heures à 8 h. 1/2 du matin et de 1 h. 1/2 à 2 h. 1/2. Le chef d'atelier seul les délivrera en temps voulu. Exception sera faite pour le cas de maladie ou de force majeure.

Art. 17. — Tout ouvrier ou ouvrière ayant manqué toute la première demi-journée ne pourra rentrer aux ateliers passé 1 h. 1/2.

Art. 18. — Le chef d'atelier est chargé de l'exécution stricte du présent règlement. Ordre sévère lui est donné d'infliger des amendes à ceux qui seront en contravention. La liste des amendes sera remise chaque quinzaine à MM. les patrons qui en verseront le montant au caissier de la Société de secours mutuels.

Art. 19. — Le chef d'atelier avertira huit jours à l'avance les ouvriers qu'il voudra remercier ou leur paiera huit jours si le renvoi a lieu séance tenante. Les ouvriers avertiront de leur départ huit jours d'avance ou laisseront le salaire de huit jours, s'ils partent avant ce temps.

Ces deux règlements donnés à titre d'élément concret suffisent pour se faire une juste idée de ce qu'est, en fait, le règlement d'atelier dont nous recherchons la nature juridique. Voici d'ailleurs, après analyse de nombreux documents semblables, un tableau d'ensemble des dispositions édictées par cette voie (1) :

1. Les prescriptions qui ont paru avoir même objet ou objet con-

1° Connaissance du règlement, forme de l'engagement, âge d'admission, livret, certificat de bonne conduite.

2° Questions du congé et du délai-congé.

3° Durée du travail, accessoirement heures d'entrée et de sortie, évacuation des salles, retard, absences. A ce dernier point se rattachent les règles adoptées en cas de maladies, d'accidents, à l'égard des femmes enceintes, accouchées.

4° Garantie d'exécution du travail (les articles de ce genre sont plus rares) Retenues, billet de sortie (1).

5° Paiement du salaire, jours fixes, quel jour ? mode de paiement, accessoirement : mesurage et pesage du travail.

6° Conservation du matériel et des matières premières ou fabriquées, objets dont l'ouvrier est responsable, emploi abusif des matériaux, détérioration du matériel.

7° Police intérieure :

a) Proprement dite.

Convenances, bonnes mœurs, rixes interdites, dé-

nexe ont été réunies sous un même numéro, sans se préoccuper d'un classement qui, à ce point de l'étude entreprise, paraîtrait préconçu.

1. On ne peut les relever que deux fois dans les très nombreux documents donnés par M. L. Godart : articles 2 et 3 d'un règlement d'une société de constructions mécaniques (*op. cit.*, p. 170) et encore peut-on contester qu'il y ait véritablement là un « règlement d'atelier » ; pour le billet de sortie refusé jusqu'à la fin du travail, articles 5 et 6 d'un règlement cité à la page 130. (Godart, *op. cit.*)

fense de fumer, d'introduire des spiritueux, etc..., interdiction de circuler dans l'usine.

b) Mesures de sécurité :

Mesures particulières à l'industrie envisagée, à sa technique.

8° Infractions, *amendes*, cas limitativement énumérés.

Proportion maxima par rapport au salaire.

Emploi.

Confiscation des retenues.

Mise à pied, c'est-à-dire exclusion temporaire.

Renvoi { simple (avec délai). / immédiat.

Ces dernières peines ramènent à la question du congé et du délai-congé.

Punitions diverses.

9° Rapport des contremaîtres et des ouvriers.

10° Réclamations des ouvriers, forme (conseil d'usine, conseil de conciliation et d'arbitrage, délégués).

Classer répond à un besoin de l'esprit. Répartir ces différentes prescriptions en deux groupes principaux, séparés d'ailleurs par un certain nombre d'intermédiaires, n'est point partir d'idées préconçues mais, poussant plus loin l'analyse, rester dans l'examen objectif des faits.

Certaines dispositions, en effet, se rattachent nettement à des préoccupations de police intérieure (ainsi

en principe les dispositions données sous les numéros 7°, 8°, 9°, 10°). D'autres touchent de plus près à la durée et au mode d'exécution des obligations qui existeront entre le patron et l'ouvrier comme suite du contrat entre eux conclu (telles les prescriptions des articles 2, 3, 4, 5, 6). Entre ces deux pôles se placent une grande quantité de règles selon une infinité de nuances.

Tel est le règlement. Tel il s'impose à l'ouvrier embauché. Quelle nature la jurisprudence attribue-t-elle à cet ensemble de dispositions? Y a-t-il là autant de règles obligatoires pour le patron et pour l'employé ? Et si oui, d'où ces prescriptions tirent-elles cette force obligatoire ? La jurisprudence, si on la veut systématiser en quelques formules, répond : « Ces règles obligent par ce qu'elles sont autant de clauses du contrat de travail conclu entre le patron et l'ouvrier. Le patron les a proposées, l'ouvrier les a acceptées. La rencontre de ces consentements, leur commune volonté a créé ces obligations. En un mot, *le règlement d'atelier est une convention.* » Il faut examiner cette jurisprudence.

II

Les faits juridiques

La traduction des faits sociaux dans le langage juridique

« Des clauses vexatoires m'ont passé sous les yeux auxquelles le magistrat, quoique sentant brûler les doigts qui rédigent la sentence doit donner libre cours en hommage au principe général qui consacre la liberté des conventions (1) . » Ces lignes du professeur Vivante auraient pu servir d'épigraphe à notre étude jurisprudentielle, encore que nous ne nous inspirions point ici des idées de l'école du Socialisme juridique.

Cette étude arrive trop tard. La position de la jurisprudence au sujet des règlements d'atelier a été décrite maintes fois. Il est périlleux de retracer après tant d'auteurs le procès d'Aubusson, l'histoire de cette ouvrière entrée avec ses sabots dans l'usine et punie de la forte amende prévue au règlement pour ce genre d'infraction. Et cependant, afin que ce travail présente la question dans son ensemble, n'est-il pas nécessaire de remettre sous les yeux du lecteur les décisions judiciaires et d'esquisser rapidement la théorie dont elles s'inspirent ? Quelques jugements ou

1. Vivante. *La pénétration du socialisme dans le Droit privé.*

arrêts imprégnés, dans quelques-uns de leurs motifs, d'idées différentes trouveront place dans le travail de recherche.

Dire que la Cour de cassation considère le règlement d'atelier comme un contrat, comme énumérant les clauses du contrat de travail, comme formant corps avec lui, ne serait peut-être pas émettre une proposition tout à fait exacte. La Cour suprême laisse plutôt, en réalité, aux juges du fond, le soin d'apprécier dans chaque espèce si le règlement intérieur peut être regardé comme portant une convention d'après les circonstances de la cause.

Pour les juges du fait — à quelques décisions près émanant surtout des conseils de prud'hommes, — l'ouvrier a connu ou a pu connaître, en tous cas est censé accepter les conditions posées par le patron dans le règlement. La rencontre du consentement de l'ouvrier et de cette offre du patron est le fondement juridique de la valeur obligatoire du règlement d'atelier, convention semblable à toute autre.

De ces prémisses, la Cour de cassation ne peut manquer de tirer, avec une rigoureuse logique la proposition suivante. Puisque les jugements ou arrêts décident souverainement qu'ils sont en face d'une convention(1), le principe d'interprétation ne saurait être que l'article 1134 du Code civil : « Les conven-

1. Aubry et Rau, 5e édit., t. V, § 372, p. 392, texte et note 9.

tions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. »

Personne n'ignore la signification de ce texte. En voici le commentaire d'après un éminent jurisconsulte M. Beudant (1).

Les conventions lient les parties. Chacun doit tenir la parole donnée, y sera au besoin contraint par l'autorité publique représentée par le pouvoir judiciaire gardien des conventions. Les conventions tiennent lieu de loi : elles ne sont pas seulement obligatoires pour les parties, elles le sont aussi pour le juge enchaîné par elles comme il le serait par une disposition législative. Sans doute les juges du fait ont le pouvoir d'interpréter souverainement les conventions sans être soumis à cet égard au contrôle de la Cour de cassation mais il n'ont pas le pouvoir de les méconnaître, de les dénaturer, d'en faire abstraction. Dénaturer une convention, en éluder les clauses ce n'est point mal juger en fait, c'est violer l'article 1134, aux termes duquel les conventions font loi contre ceux qui les ont conclues. Dès que la convention est

1. Ch. Beudant. *Cours de Droit civil français* publié par son fils R. Beudant. *Les contrats et les obligations*, 1906, p. 178 et suiv. Cf. Planiol. *Traité élémentaire de Droit civil*, t. II, nos 1165 et suiv. et 1184. — *Traité théorique et pratique de Droit civil*. Baudry-Lacantinerie, Barde. *Des obligations*, t. I, nos 333 et suiv. et nombreux renvois à une jurisprudence constante. — Aubry et Rau. *Cours de Droit civil*, t. IV (5e édit.) no 346 et suiv. Cass. Ch. civ., 6 mars 1876. S. 76.1.161.

claire et précise les juges sont liés, non seulement l'une des parties ne peut révoquer par sa seule volonté la convention issue, par définition même, de deux volontés mais n'en peut obtenir la révocation ni même la simple modification par le juge. Celui-ci ne pourrait, sous prétexte d'équité, soit refuser de faire exécuter les conventions, soit substituer des clauses nouvelles à celles adoptées par les contractants.

Dans aucun cas il n'appartient aux tribunaux, quelque équitable que puisse leur paraître semblable décision, de prendre en considération le temps et les circonstances pour modifier les conventions des parties et substituer des clauses nouvelles à celles qui ont été librement acceptées par les contractants.

Corollaire de ce principe général est l'article 1152 aux termes duquel le juge ne peut ni diminuer ni augmenter le chiffre des dommages et intérêts conventionnels.

Telles sont les règles que les juges du fait ne sauraient méconnaître, alors qu'ils admettent qu'au sujet du règlement il s'est formé une convention entre le maître et son ouvrier.

A notre connaissance l'arrêt de la Cour de cassation le plus ancien sur la question des règlements de travail émane de la Chambre civile, il porte la date du 16 janvier 1866 (1).

1. D. 1866.1.64.

Voici l'espèce. Un règlement portait la prescription suivante : « Tous les ouvriers, sans exception, à moins de conditions particulières, contractent l'engagement, par le seul fait de l'entrée dans l'établissement, d'y rester au moins pendant un mois, lequel ne compte que du jour du premier payement d'une quinzaine. Lorsque l'ouvrier veut quitter l'établissement, il ne peut le faire que quinze jours après la déclaration de congé. Les déclarations de congé ne sont reçues que les jours de payement de quinzaine avant midi. »

Une dame Marchand affirmait que le délai n'était point, pour elle, obligatoire faute d'acceptation expresse du règlement qui l'imposait. Le Conseil des prud'hommes compétent, le 5 mars 1864 lui donna raison affirmant qu'il est « des usages généralement reçus auxquels il ne saurait être dérogé que par des conventions expresses signées des deux parties ». Ce n'était pas nier l'existence d'une convention tacite, d'un contrat. Aussi le jugement fut-il cassé par la Cour de cassation : « Vu l'article 1134, — Attendu que Cornilleau demandait l'exécution d'une convention qu'il prétendait exister entre lui et la femme Marchand ; que sa demande était fondée sur l'article 1134 du Code Napoléon ; que pour repousser cette demande le Conseil des prud'hommes, s'est fondé sur ce que cette convention ne saurait résulter que de stipulations expresses signées des deux parties. »

L'existence de la convention pouvait être prouvée par témoins ou par simples présomptions. Le Conseil des prud'hommes a enlevé au demandeur un des moyens légaux de justifier sa demande.

Le 14 février 1866 (1), la Cour de cassation affirmait les mêmes principes :

« Attendu que, *sans dénier que ce règlement ait un caractère conventionnel et obligatoire* pour la femme Juillard, le jugement attaqué a néanmoins réduit à la somme de 0 fr. 50 l'amende stipulée à titre de dommages-intérêts, sur le fondement que cette amende est d'une exagération évidente, etc... Mais attendu qu'aux termes des articles 1134 et 1152 du Code Napoléon les conventions légalement formées, etc... »

Les sieurs Paris frères, propriétaires à Aubusson (Creuse) d'une fabrique de tapis, où ils emploient un grand nombre d'ouvriers avaient fait afficher à la porte de leurs ateliers, un règlement édictant défense aux ouvriers de ces ateliers d'y entrer avec des sabots, sous peine d'une amende de 10 francs. La dame Juillard ouvrière avait contrevenu à cette interdiction.

Des arrêts postérieurs (15 avril 1872 (2), 7 août 1877) (3), peut-être pourrait-on induire que toujours

1. D. 66.1.84.
2. S. 1872.1.232.
3. D. 1878.1.384.

la Cour suprême voit dans le règlement d'atelier une convention conclue entre les intéressés.

La théorie du règlement-contrat se trouve exprimée d'une façon extrêmement nette, en sa formule la plus contestable d'ailleurs, par un arrêt de la Cour de Pau du 9 janvier 1878 (1) : « Quand les compagnies ont fixé par des règlements leurs rapports avec leurs employés, ceux-ci *sont censés* n'avoir engagé leurs services que conformément à ces règlemnets qui deviennent ainsi un complément et une partie intégrante de leur contrat, il suit de là que lorsqu'une compagnie s'est imposé, par des règlements, des conditions pour le renvoi de ses employés, elle ne peut s'y soustraire sans violer son propre contrat et se rendre passible de dommages-intérêts. » La solution est juste si les motifs invoqués sont discutables. « Les dispositions réglementaires qu'il s'agit d'interpréter, proclame encore la Cour d'Amiens le 14 mai 1877 (2), font partie intégrante du contrat de louage de service existant entre la compagnie du chemin de fer du Nord et ses employés. » Un pourvoi formé contre ce dernier arrêt fut rejeté.

Et cependant il est resté vrai de dire : en présence d'un règlement la Cour de cassation abandonne à la décision souveraine des juges du fond le soin d'élu-

1. D. 1879.2.180.

2. Amiens, 14 mai 1877 et Req., 26 novembre 1878, D. 1879.1.283.

cider (1) s'il y a eu ou non convention. La Chambre des requêtes, le 2 mai 1881 a pu, tout aussi bien et sans s'exposer au reproche de contradiction, motiver un autre rejet : « Attendu que l'arrêt attaqué déclare que les règlements d'ordre intérieur relatif à la distribution du travail entre employés de chaque classe « *ne font ni expressément, ni tacitement partie des contrats qui interviennent entre la compagnie et ses agents* et que ceux-ci n'ont le droit ni de les invoquer contre la compagnie, ni de les discuter puisqu'ils sont susceptibles d'être en tout temps modifiés suivant les circonstances et les nécessités du service de chaque jour, qu'il n'est pas exact de dire que la connaissance leur en soit donnée à titre d'engagement pris à leur égard par la Compagnie » que, en jugeant dans cet état des faits que Rouen ne pouvait invoquer à l'appui de sa demande en dommages-intérêts contre la compagnie, la prétendue violation à son préjudice des dits *règlements reconnus étrangers à son engagement* la Cour de Bourges n'a violé aucun des articles, etc... »

En rapprochant l'arrêt de Bourges de celui de Pau, en essayant de les concilier, on arriverait facilement à la distinction de deux sortes de prescriptions contenues dans les règlements — dispositions d'ordre intérieur — dispositions complémentaires du contrat de travail. Cette division a fait fortune et a été adoptée

1. Cass. Req., 2 mai 1882, I, 164.

dans la plupart des études consacrées aux règlements de travail (1). Nous la retrouverons. Les prescriptions de la première sorte n'auraient jamais le caractère conventionnel, celles de la seconde catégorie l'auraient toujours. Il n'y aurait pas à examiner les faits mais à analyser le caractère intime et naturel des clauses.

Il serait faux, nous l'avons dit plus haut, de voir dans l'arrêt du 2 mai 1881 une modification de la jurisprudence de la Cour suprême. Pour elle la question reste de pur fait. C'est ce que décide encore l'arrêt du 11 mai 1896 (2). En voici quelques motifs : « Attendu en fait que les sieurs Horel et Picard ont fait afficher dans les endroits les plus apparents de leurs ateliers un règlement portant une clause ainsi conçue : « Quel que soit le mode de paiement, les ouvriers de l'établissement ont le droit de faire établir leur compte à toutes heures de la journée et de s'en aller quand bon leur semble ; les patrons, par réciprocité peuvent les renvoyer à n'importe quelle heure de la journée. » — Attendu que des *énonciations de l'arrêt attaqué, il résulte que le sieur Letellier n'a accepté de travailler dans les ateliers des sieurs Horel et Picard qu'avec connaissance de la clause ci-dessus énoncée.* — Attendu dès lors que le contrat s'étant formé par

1. Voir surtout Châtel, la question des règlements d'atelier. *Thèse* Rennes, 1908.

2. D. 87.1.30.

l'accord intervenu entre les patrons et les ouvriers, ce contrat doit être exécuté suivant les termes mêmes de la convention, etc... » Resterait à se demander si *connaissance* et *consentement* s'équivalent.

Dans la période suivante, les décisions relatives au règlement d'atelier sont presque toutes rendues au sujet de l'application de la loi du 27 décembre 1890 et des modifications apportées à l'article 1780 du Code civil. Beaucoup de règlements de travail édictaient des prescriptions relatives au congé, à l'établissement du délai-congé, à la fixation de dommages-intérêts forfaitaires, etc... Un grand nombre de contestations s'élevèrent sur la validité de semblables règles. L'on ne discuta jamais s'il y avait eu ou non convention mais, le caractère contractuel supposé on admis, si telle ou telle clause jadis valable devenait désormais illégale. (1) Ainsi les arrêts de cassation du 14 novembre 1894 (2), du 6 novembre 1896 (3), du 2 février 1898 (4) paraissent confirmer la jurisprudence

1. Trib. de Commerce de la Seine le 5 mai 1891, D. 91.3.87 ; Conseil des Prud'h., Lille, 8 mai 1891 (*eod. loco.*) (l'ouvrier avait signé le règlement d'atelier ; application de l'artice 1134 du Code civil) ; tribunal de paix de Reims, 6 juin 1891 (*eod. loc.*) ; trib. Grenoble, 23 janvier 1893. D. 93.2.377.

2. D. 95.1.316.

3. D. 96.1.286.

4. D.98.1.326, « Attendu que le jugement attaqué *sans contester* que M... mineure en puissance paternelle, duement autorisée ait accepté les conditions qu'il relate..., a refusé cependant de lui en faire appli-

des tribunaux. La question de la nature du règlement d'atelier n'est pas discutée. Elle ne l'est pas davantage dans l'arrêt du 13 janvier 1892 (1). Dans cette espèce cependant il paraît bien que tout le monde ait regardé le règlement comme un contrat. La Cour suprême, d'autre part, prend soin parfois de faire remarquer que dans le cas particulier, les juges du fond ont souverainement admis que le règlement de travail devait être regardé comme conventionnel. Tel l'arrêt du 12 novembre 1900 (2). Les mêmes observations s'appliqueraient aux arrêts des 22 mai 1901 (3), 12 mars 1902 (4), 22 juillet 1902 (5), 16 mars 1903 (6). La Chambre des requêtes, le 5 août 1903 (7), proclame le règlement obligatoire sans faire aucune réserve.

Dès lors les Cours d'appel adoptent la théorie du règlement-convention. Elles l'exagèrent et la systématisent. Naturellement elles assimilent les amendes, sanction des règlements de travail à des clauses pénales.

cation sous prétexte qu'elles seraient frappées de nullité par la loi du 27 décembre 1890. »

1. S. 93.1.257.

2. D. 1901.1.22. « Attendu qu'il ne conteste pas que Richard ait connu et accepté le règlement. »

3. S. 1901.1.264.

4. S. 1902.1.439.

5. S. 1904.1.28.

6. S. 1903.1.407.

7. S. 1904.1.39.

A côté de cette affirmation, les motifs de leurs arrêts laissent parfois entrevoir d'autres perspectives. « Attendu, dit la Cour de Toulouse le 6 juin 1904 (1), qu'en entrant dans la maison Levy et Alexis, Aversen y a connu le règlement traditionnel en vertu duquel les employés en retard sont frappés d'une amende de 0 fr. 25 à 0 fr. 50 selon la durée « de ce retard... qu'il a accepté et exécuté pendant six années cette clause du contrat de louage de services dont l'ensemble fait la loi des parties. Attendu que cette clause n'a rien d'illicite, qu'elle constitue à la fois, au regard du patron, un mode d'indemnité pour le temps perdu par l'employé et *un moyen d'assurer le bon ordre dans ses établissements*, qu'on peut l'assimiler à une clause pénale... »

Le 15 janvier 1906 (2), la Cour suprême rendit deux arrêts au sujet des règlements d'atelier. L'un casse un jugement de Conseil des prud'hommes qui n'avait pas appliqué une disposition d'un règlement et cela, « sans rechercher si l'allégation de Mazoyer [l'ouvrier en cause], qui prétendait n'avoir pas connu ce règlement, était exacte » (3). Le second déclare que les juges

1. S. 1905.2.63.

2. D. 06.1.241 (note Petit) ; P. F. 1906.1.82. (affaires Parra c. Mazoyer et Hendrickx c. Vermeuse). Le 17 janvier, la Cour de cassation, s'appuyant toujours sur les décisions des juges du fait, appliquait l'article 1134 à une disposition d'un règlement d'usine « clause claire et précise du contrat de travail. » (D. 06.1.242).

3. Cf. Cass., 16 juillet 1906. D. 1906.1.503, 18 juillet 1906 (*eo. loco.*) ; 11 juin 1907. S. 1907.1.320 ; 17 juin 1907. D. 1908.1.140 ; Cass. civ. 18

du fond qui, d'une part, affirment qu'un patron ne prouve pas que son ouvrier « ait eu connaissance du règlement affiché dans l'usine et qu'il l'ait par suite tacitement accepté » et de l'autre « rejette comme non pertinent la preuve de l'affichage » ne font qu'user de leur pouvoir souverain. Le seul fait de l'affichage ne crée donc pas d'obligation pour l'ouvrier. La théorie de la Cour de cassation est toujours plus nette à mesure qu'elle se précise. Il semble cependant que pour elle *connaissance et consentement tacite* se confondent ou plutôt que le second dérive nécessairement du premier.

La seule chose que la Cour suprême paraisse exiger des Cours et tribunaux, c'est que leurs décisions ne contiennent pas à la fois l'affirmation qu'il y a eu convention et un refus de tirer les conséquences juridiques de cette conception. En d'autres termes, les juges du fait ne sauraient rejeter l'application logique de l'idée de contrat sans statuer sur l'absence de *connaissance* ou de *consentement tacite* de l'ouvrier.

Il ne faudrait pas croire que l'arrêt du 15 janvier 1906 pose un principe, décide par exemple qu'il n'y a jamais à tirer de l'affichage une présomption de connaissance, que ce fait est, par lui-même, sans signification. Un autre règlement, affiché à l'intérieur de

déc. 1907. S. 1908.1.243 ; Cass., 16 novembre 1910. S. 1911.1.142 ; Cass., 7 mai 1911, *Bulletin de l'office du travail*, 1912, p.354 ; Cass., 18 mai 1912. S. 1912.1.304.

l'atelier dans un cadre apparent appendu près de la porte d'entrée, est présumé connu et accepté d'un ouvrier par le jugement d'un conseil, la Cour rejette le pourvoi formé contre cette décision (1).

Dans l'arrêt du 27 mai 1908 (2), il était question des effets du règlement d'atelier à l'égard des successeurs du patron qui l'a édicté.

Le Conseil des prud'hommes de Douai avait décidé « qu'à la vérité Delarue [l'ouvrier] qui avait connaissance du règlement de Buisine [le patron cédant] règlement qu'il n'avait pas signé, l'avait cependant implicitement accepté en continuant sa présence dans l'usine de ce dernier, mais que cette situation qui existait entre Buisine et Delarue personnellement a cessé au départ de Buisine, que de son côté Florin [l'entrepreneur cessionnaire] n'a pas renouvelé les diligences, etc... »

La Cour suprême s'appuie sur ce que le règlement était resté ostensiblement affiché après la cession et affirme que « lorsque dans des circonstances telles qu'elles sont relevées par le jugement attaqué, le chef d'entreprise maintient affiché dans ses ateliers un règlement arrêté par son prédécesseur il le fait sien tout comme s'il l'avait arrêté ou affiché lui-même ». Les clauses d'un semblable règlement doivent donc

1. Cass civ., 9 décembre 1907. D. 1908.1.420.

2. S. 1908.1.243.

être interprétées et appliquées comme celles d'un contrat.

La volonté du nouveau chef d'usine n'était guère douteuse. Ce qui l'était davantage, c'était le consentement de l'ouvrier. Pouvait-on l'induire du fait que ce dernier ne quittait point l'établissement (1) ?

Il ne faut cependant rien exagérer. Si la jurisprudence incline à considérer la moindre connaissance en notre matière comme impliquant un consentement présumé, encore exige-t-elle la preuve que les clauses réglementaires ont été connues de la partie obligée.

Le tribunal de Toulouse, le 21 janvier 1909, avait infirmé un jugement du Conseil des prud'hommes qui refusait d'appliquer une disposition d'un règlement d'atelier et ce par le motif que le règlement n'avait pas été porté à la connaissance de la partie en cause lors de son embauchage. Sans contester ce fait, les juges d'appel affirmaient que l'ouvrier illettré dont il s'agissait, à raison de son défaut d'instruction, incapable de lire le règlement affiché, « pouvait se renseigner auprès des autres ouvriers sur les conditions dans lesquelles le travail était offert et que, dans ces circontances cet ouvrier « qui ne pouvait exiger que Thorey (le patron) lui soumit individuellement et personnellement le règlement, est présumé l'avoir connu

1. Cf. Cass. civ., 28 mai 1910. D. 1911.1.53.

et tacitement accepté sans que son état d'illettré puisse prévaloir à l'encontre ». Le jugement du tribunal de Toulouse fut cassé par la Cour suprême (1).

Le patron vient-il, au contraire, 1° à soutenir que lors de son embauchage, l'ouvrier avait signé un bulletin constatant qu'il avait reçu le règlement litigieux ; 2° à articuler et établir par témoin qu'à la même époque un contremaître avait lu en présence de l'ouvrier les articles du règlement, le jugement qui refusera de faire état des dispositions dudit règlement — par ce seul motif que l'ouvrier ne sachant pas lire n'a pas pu prendre connaissance du règlement à lui remis — et ne s'explique sur le second fait sera également sujet à cassation (2).

Quelle est la solution logique de la théorie du règlement, pure convention, en présence de modifications apportées au texte primitif par le patron ? Quand les dispositions nouvelles seront-elles applicables et à l'égard de qui ? C'est là encore une question de fait. Aux juges du fond d'apprécier s'il y a eu consentement et ce que les parties ont voulu. L'article 1134 s'applique. La Cour suprême, le 27 décembre 1911, décide seulement qu'en principe « on ne peut imposer, ni même faire accepter un changement dans les conditions du travail et mettre de suite ce changement

1. Cass. civ., 28 juin 1909.D.1910.1.21.

2. Cass. civ., 3 janvier 1910. S. 1911.1.181.

à exécution sans avoir respecté les délais d'usage et sans avoir prévenu formellement la partie qui s'oblige et qui accepte que les nouvelles conditions seront applicables de suite » (1).

Malgré la grande liberté à eux laissée par la Cour de cassation, les juges du fond n'ont point cherché à établir une théorie du règlement d'atelier conforme aux besoins pratiques. Ils ont adopté la théorie du règlement-convention. On peut dire que c'est celle de la jurisprudence.

Déjà nous en avons dégagé les conséquences. Les dispositions du règlement d'atelier s'imposent au juge, il ne peut ni les modifier, ni les atténuer, encore moins les méconnaître quelles que soient les circonstances. Les amendes fixées ne peuvent être diminuées encore que leur iniquité soit, en l'espèce considérée, manifeste. Enfin la convention, puisque l'on admet qu'il y a convention, ne sera évidemment annulable pour vices du consentement que dans les limites de l'article 1109 du Code civil (2).

D'autre part les dispositions du règlement sont obligatoires pour le patron comme pour l'ouvrier.

Il va sans dire enfin que la thèse jurisprudentielle,

1. Cass. civ., 27 décembre 1911. *Bul. de l'office du travail*, année 1912, p. 409

2. Cassation civ., 4 août 1909, *Bulletin de l'office du travail*, 1910 p. 775.

— en ceci, elle est fort heureuse — permet aux juges de tenir pour non avenues les prescriptions des règlements contraires aux dispositions impératives de nos lois sociales considérées comme d'ordre public (1) (art. 6 du Code civil). Cette convention spéciale, pas plus qu'une autre, ne permettrait de déroger aux lois du 12 janvier 1895 sur l'insaisissabilité des salaires, du 7 décembre 1909 sur le paiement du salaire, du 25 mars 1910 sur la suppression des économats, à l'article 1780 du Code civil sainement interprété.

L'interprétation judiciaire correspond-elle aux faits, donne-t-elle ici satisfaction à tous les intérêts en présence? Non ! L'idée de règlement-convention conduit à des résultats choquants, iniques souvent. Grâce à elle, le règlement d'atelier, appliqué avec rigueur dans toutes ses dispositions, a soulevé l'indignation des ouvriers. Des propositions de lois ont été déposées, des enquêtes faites... A chaque instant les difficultés relatives au règlement donnent lieu à des grèves. Pour les travailleurs de l'industrie, du commerce, de l'agriculture, il est une question du règlement de travail.

1. Sur le caractère d'ordre public des lois ouvrières. Cass., 30 mai 1907. D. 1908.1.38 ; Cass., 21 juillet 1909 du 1er juin 1910. D. 1910.1.25 et 297.

III

Le désaccord

entre les faits et leur transposition dans le domaine juridique

Ramenée à cette formule simple : « Le règlement d'atelier est un contrat et doit être interprété comme un contrat », la théorie jurisprudentielle paraît extrêmement nette et, à cause de sa clarté même, infiniment séduisante.

C'est ce qu'indique M. Planiol (1) : « Ce règlement forme ce que les anciens appelaient la *lex contractus*, il contient les clauses du contrat, et l'ouvrier y adhère tacitement en acceptant le travail aux conditions qui lui sont offertes. Il n'y a rien là que l'application la plus simple et la plus naturelle des principes juridiques sur la formation des contrats consensuels. »

Le savant auteur, toutefois, s'empresse d'ajouter : « Cependant la question des règlements d'atelier est un des points sur lesquels s'élèvent les plus vives protestations des ouvriers. Ils reprochent au patron de se faire de sa propre autorité *législateur et juge* et de leur imposer des clauses léonines que l'ouvrier n'a ni le temps ni les moyens de discuter. Leurs plaintes sont fondées... »

1. Planiol, *Traité élémentaire de Droit civil*, t. II, p. 589, n° 1834.

Ces lignes révèlent quelles difficultés présente l'application de la doctrine du contrat aux situations envisagées.

Chacun le sent. Il y a quelque chose d'inique dans la condamnation de l'ouvrière d'Aubusson à 10 francs d'amende pour être entrée dans l'usine avec ses sabots. Combien de fois cet arrêt n'a-t-il pas été éloquemment commenté ?... Le Conseil des prud'hommes placé plus près des réalités que la Cour suprême respectueuse avant tout des principes juridiques, n'avait pas osé proférer pareille sentence et avait indiqué dans quelques motifs significatifs ses incertitudes : « Attendu, avait-il dit, que la loi doit protection à ceux que leur position d'esprit ou de fortune met à la merci des autres ; que dans l'espèce le fabricant est sans contradicteurs, car il peut toujours trouver des ouvriers qui acceptent ses conditions (1)... »

Ces attendus n'ont évidemment rien de juridique. Ils constituent beaucoup plutôt un appel au législateur (2). L'un des contractants se trouve dans une

1. Sous civ. cass., 14 février 1866. S. 66.1.194.

2. Ce recours à l'intervention de la loi n'était pas une idée nouvelle même en 1866. «... Entre le fort et le faible entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et c'est la loi qui affranchit. » Lacordaire, *Conférences de Notre-Dame de Paris*, t. III, p. 473. C'est la doctrine admise aujourd'hui par un grand nombre de sociologues et qu'incarne surtout le « Socialisme d'État ». On la retrouve dans le livre que publiait tout récemment le professeur Consentini de l'« Université nouvelle » de Bruxelles : *La*

situation nettement inférieure à celle de l'autre. La loi refera à son profit l'égalité entre les deux plateaux de la balance. Cela, en établissant une autorité chargée de servir de contradicteur au patron, de discuter les clauses avec lui. C'est ce qu'exprime nettement le considérant suivant : « Attendu que tout règlement intérieur de fabrique devrait être soumis avant sa publication au contrôle des prud'hommes et un exemplaire signé du fabricant déposé au secrétariat du conseil. »

Mais, abstraction faite de ces dernières lignes, *c'est bien toujours la théorie contractuelle* que paraît admettre le Conseil des prud'hommes. Pour lui le règlement d'atelier, même dans les clauses telles que celle entreprise, est une convention. C'est dire que les considérations qu'il exposait ne pouvaient juridiquement motiver une dérogation aux articles 1134 et 1152 du Code civil, une réduction de l'amende à 0 fr. 50 comme il en décide. L'amende est-elle excessive ? peu importe ! Si le règlement d'atelier est conventionnel, les juges ne peuvent dénaturer ce contrat, dont la clause est fort claire et précise, l'article 1134, § 1[er], doit être appliqué.

Riforma della législazione civile, 1911, v. notamment : *Le obligazioni e contratti*, p. 297, 298 : « Ecco perche non basta al legislatore moderno che sia affermata *l'uguaghanza di diritto* tra le parti contraenti se questa poi si risolve in una *disuguahanza di fatto* » v. aussi C. Vivante. *La pénétration du socialisme dans le droit privé* (1903) p. 6.

Combien d'autres dispositions, si rigoureuses soient-elles, va-t-il falloir sanctionner sans en pouvoir rien modifier : suppression complète des délais à observer en cas de renvoi d'un employé, obligation pour l'ouvrier qui veut quitter le patron de prévenir plusieurs semaines, parfois un mois à l'avance, versements excessifs à une caisse de secours arbitrairement choisie ou encore créée par le patron (1), retenues dont le taux est en disproportion évidente avec celui du salaire (2), refus de ses droits à la retraite à l'employé dont les infirmités prématurées n'ont pas été constatées par le service médical de la compagnie (3).

Toujours, et malgré l'invraisemblance, l'on devra dire : patron et ouvrier se sont mis d'accord pour régler ainsi tous ces points. Il n'est permis à personne de changer quoi que ce soit de leur libre convention, peu importe d'ailleurs que celle-ci ait ou non trouvé son expression dans ce document nommé règlement !!... Telle est, en fait, la conséquence logique qu'avec elle entraîne l'idée de règlement-contrat.

Le très grand nombre de décisions contentieuses

1. Cf. sur ce dernier point, Trib. civil, Seine, 5 novembre 1898, *Revue des justices de paix*, 1900, p. 335. Wahl, *Traité de droit civil* (Baudry-Lacantinerie), *Du contrat de louage*, t. II, n° 1691.

2. Cf. Arrêt de Cass., 2 février 1898. D. 98.1.326.

3. Cass., 22 décembre 1902 (S. 1904.1.257) et cf. Cass., 4 août 1879 (D. 80.1.272).

rendues au sujet des règlements d'atelier — et ce par tous les degrés de juridiction — suffirait à montrer combien ce système de la jurisprudence est difficilement acceptable...

La proposition de loi relative aux règlements d'atelier, déposée le 29 mai 1890, par M. le député Ferroul, est l'écho des protestations ouvrières (1).

Une enquête ordonnée par le ministre du Commerce révèle de nombreux abus (2) signalés surtout par les conseils des prud'hommes. Certains patrons s'attribuaient le montant d'amendes nombreuses et d'un taux fort élevé infligées au personnel sous les prétextes les plus fantaisistes. Tel le directeur d'une manufacture de cotonnades dans la région de la Loire.

Le Conseil supérieur du travail, après avoir discuté les résultats de l'enquête, ne vit de remède que dans une législation spéciale et l'approbation des règlements par les conseils des prud'hommes. Il émit un vœu en ce sens.

Les plaintes des travailleurs sont rappelées dans le rapport documenté de M. Saint-Romme à la Chambre sur la proposition Ferroul et dans le rapport supplémentaire de M. Lecomte au Sénat, rapport qui

1. *J. O.*, Ch., Doc. parl. p. 870, n° 591.

2. Cf. Conseil supérieur du travail. Session de 1892, p. 218 et s. p. 205. Rapport de M. Keufer.

s'inspire des avis donnés sur la demande du gouvernement, par les Chambres de commerce et les conseils des prud'hommes (1).

L'injustice qu'il y a à appliquer, à certaines dispositions exorbitantes des règlements, purement et simplement l'article 1134 du Code civil, et les résultats iniques auxquels on aboutit, avec des exemples vécus à l'appui, furent portés à la tribune lors des débats qui eurent lieu à la Chambre des députés le 6 mai 1898 (2).

La proposition Ferroul n'aboutit pas. Soucieux de ne pas laisser se prescrire les revendications ouvrières, les députés socialistes la reprennent à l'occasion (3).

Le douloureux conflit entre la jurisprudence et la vie est de nouveau découvert au grand jour par l'enquête faite en 1903 sur le délai-congé. La troisième question posée était celle-ci : « Quels sont à votre avis les avantages ou les inconvénients de la pratique qui consiste à déroger aux usages en matière de délai-congé par des règlements d'atelier ? »

« Personne ne niera, déclare M. Keufer, devant le Conseil supérieur du travail après avoir résumé les réponses, que dans certaines industries, il y a des règlements d'atelier qui sont véritablement draco-

1. *J. O.*, Sénat. Doc. parl. Annexes 1894, p. 106.

2. *J. O.*, Ch. Deb. parl., *in extenso*, 1898, p. 2376 et s.

3. Proposition Zévaès, 4 novembre 1898. *J. O*, Ch. Doc. parl. n° 416.

niens et tyranniques et qu'il est indispensable de protéger l'ouvrier contre certaines dispositions abusives (1) ». Un orateur cite l'exemple d'un filateur de Lunéville. Dans son règlement d'atelier celui-ci demande à l'ouvrier qui veut quitter l'établissement, d'avertir trois semaines à l'avance ; c'est évidemment excessif (2). Or remarquons-le, afin de bien faire voir combien tout ce que nous rapportons ici est intimement lié à la question de la nature du règlement, si dans le règlement du travail l'on doit voir une convention, les tribunaux ne peuvent pas plus réduire le délai que substituer au contrat qu'ont voulu faire des parties, des dispositions plus équitables (art. 1134 C. civil).

Par voie de règlement, certains patrons suppriment ou rétablissent le délai-congé, suivant la marche des affaires. Dans les moments de crise, ils le suppriment se réservant le droit de pouvoir diminuer leur personnel du jour au lendemain ; par contre dans les périodes où le travail est abondant, ils rétablissent l'usage du délai-congé dans la crainte de voir leur personnel les quitter. C'est ce que font savoir les conseillers de Le Cateau, de Nîmes et de Lille (ouvriers) (3). Ceux d'Amplepuis, de Fougères, Tarare,

1. Conseil supérieur du travail. 12e session, 1903, p. 210.

2. *Eod.*, p. 195, discours de M. Martin.

3. *Eod. loco*. Sur l'usage du règlement d'atelier pour écarter le délai d'usage, cf. discussion de M. Jay et Fontaine à la Société d'études législatives ; *Bulletin de la Société d'études législatives*, 1906, p. 92-115.

Troyes, Constantine déclarent qu'en fait les règlements ne sont pas communiqués aux ouvriers. Ceux d'Avignon et de Valence remarquent que la publicité est insuffisante et les affiches mal placées. Aussi un conseiller prud'homme, M. Bourderon, demande au Conseil supérieur du travail : « que les règlements d'atelier disparaissent car ils ne sont pas uniformes pour tous les ateliers d'une même profession. Nous voyons, dit-il, tous les jours que ces règlements que les ouvriers ne respectent pas, que les conseils de prud'hommes ne respectent pas non plus, sont différents les uns des autres et même contradictoires. L'ouvrier nouvellement embauché dans une maison est soumis à un règlement qu'il n'a ni vu ni connu, qui se trouve affiché ou non dans un bureau où il n'entre pas... » L'orateur interrompu par des protestations reprend : « Le règlement est affiché dans un coin obscur, souvent il est dans le bureau ou le cabinet du premier contremaître où l'ouvrier ne pénètre jamais (1). »

Quarante-cinq conseils s'étaient prononcés pour l'interdiction de modifier par voie de règlements d'atelier le délai d'usage en matière de congé (2), le Conseil supérieur du travail adopta un vœu par lequel il

1. *Eodem loco.*, p. 203.

2. 50 conseils répondaient d'autre part que ces dérogations devaient être permises.

se déclarait d'avis « qu'il ne saurait y être dérogé par des règlements d'atelier qui, dans les conditions où ils sont établis actuellement en France ne présentent par des garanties de conventions collectives entre patrons et ouvriers » (1).

Les règlements ne sont pas des conventions, telle est bien la pensée des travailleurs et de leurs représentants. C'est le contrepied de la théorie jurisprudentielle. Aussi est-ce le plus souvent à la grève, beaucoup plus qu'aux tribunaux, que recourrent les ouvriers qui se voient imposer ou appliquer une disposition réglementaire vexatoire ou abusive.

Et d'abord les difficultés relatives au règlement d'atelier sont fréquemment la cause occasionnelle des grèves (2). Ainsi en est-il de la célèbre grève du Creusot (20 septembre 1899). Le cahier de l'usine relate : « 18 septembre. Trois ouvriers ont été mis à pied pour avoir introduit du vin dans l'atelier de l'électricité *au mépris du règlement*. Le chef d'équipe Germain qui les a fait punir a été insulté, etc... » La grève de Carmaux (1896) présente un semblable phénomène. L'ouvrier verrier Baudot averti après une

1. *Eod., loco.* p. 214 et suivantes ; cf. proposition de Briat (de la Bourse de Belfort), Lucas (coupeur-tailleur) et Deslandres (imprimeur-typographe) : « Les dérogations par voie de règlement d'atelier, sont illicites, nulles de plein droit et de nul effet. »

2. L'on s'en rendra compte en lisant le livre de M. de Seilhac. *Les Grèves.*

absence sans autorisation qu'une récidive le ferait expulser, fut effectivement renvoyé à la suite d'une infraction nouvelle. Jamais jusque-là cependant le renvoi n'avait été la peine disciplinaire correspondant à une absence injustifiée. Les ouvriers se mettent en grève. Ils étaient prêts, dirent-ils, à se soumettre à un règlement plus sévère mais ils se révoltaient contre la *rétroactivité de ce nouveau règlement.*

En second lieu, l'acuité du conflit social relatif aux règlements d'atelier se traduit chaque année par un certain nombre de grèves qui portent véritablement et au fond sur ce point.

Les contestations, sous cette forme, relatives au règlement d'atelier ont été (1) :

	1910	1911	1912
En décembre 1909 1 sur 67			
En Janvier.....	3 sur 75	8 sur 95	0 sur 67
— Février.....	1 — 55	2 — 107	2 — 88
— Mars.....	4 — 153	3 — 200	3 — 105
— Avril.....	7 — 167	6 — 150	1 — 94
— Mai.....	4 — 143	4 — 180	1 — 96
— Juin..... ...	7 — 162	2 — 155	0 — 77
— Juillet.....	10 — 134	3 — 139	4 — 173
— Août..	0 — 146	5 — 102	
— Septembre.....	4 — 133	2 — 99	2 — 76
— Octobre.....	2 — 121	0 — 86	9 — 76
— Novembre.....	1 — 70	4 — 68	2 — 59
— Décembre.....	3 — 68	2 — 67	2 — 54

1. *Bulletin de l'Office du Travail*, années 1910, 1911, 1912.

Et cette statistique donnée par le ministère du Travail, classe sous une rubrique spéciale et distincte : *suppression des amendes,* un certain nombre de grèves chaque mois ; 3 sur 77 en juin 1912 par exemple.

La question du règlement d'atelier, ou si l'on veut employer une expression plus large, du règlement du travail, ne se pose pas seulement pour les ouvriers de l'industrie, elle agite aussi les salariés du commerce. Le 15 août 1912, nous n'en voulons que cette preuve, se réunissait à Dijon le XIX[e] Congrès national de la Fédération des Employés de France. A la réunion des sections commerciales, 19 sections sont représentées. Après discussion, la réunion émet les vœux suivants.

1° Que les règlements de la Maison ne devront concerner que la police, l'ordre et la discipline, que soit nulle toute convention contraire aux usages locaux, tendant à réduire la période normale de délai-congé ;

2° Que ces délais-congés soient consacrés par un usage national.

∴

Sous ces aspects divers se révèle un incontestable malaise. Ce qui le cause, c'est à coup sûr, l'inéquation qui existe, indéniable, entre la thèse jurisprudentielle et les réalités qu'elle doit régir. Personne

ne saurait contester ce heurt entre les faits et leur représentation. Le manteau juridique dont on les revêt semble n'être point fait pour eux. Il est élégant sans doute, mais il ne les couvre pas. Il n'est pas coupé à leur taille et pour l'adapter à eux il a fallu recourir à un artifice, à un consentement présumé (1).

Un consentement *présumé !* Semblable fondement ne va-t-il pas, par son manque de solidité, compromettre tout l'édifice. Il s'agit d'une convention, dit-on. Pour la grande majorité des auteurs, toute obligation — au moins contractuelle — ne repose-t-elle pas sur la volonté ? Et voici que l'une des parties n'a peut-être point consenti, elle est *censée* avoir voulu. Que si l'on se contente pour elle d'une adhésion implicite, d'un consentement seulement présumé, ne fait-on pas tomber toute la construction ?

De fait, l'examen des espèces au sujet desquelles ont été rendus les arrêts de cassation et dont la doctrine a été synthétisée, révèle que toujours l'on a soutenu du côté des ouvriers une absence de consentement véritable aux dispositions du règlement d'atelier. Parfois les conseils de prud'hommes ont souscrit à cette théorie.

1. Cf, Hubert-Valleroux. *Le contrat de travail,* p. 374-375. « Chaque ouvrier est présumé par le fait de son entrée les avoir acceptés (les règlements). C'est par cette acceptation que se forme le contrat. » Rappelons que dans la théorie jurisprudentielle *connaissance* et *consentement* se confondent. Cass., 9 décembre 1907. D. 1908.1. 420.

Point de volonté de s'obliger du côté de chaque ouvrier, partant point de rencontre de consentements, point de convention, le règlement d'atelier est en réalité un acte unilatéral émanant du patron. Tel il nous apparaît quand, attentif aux faits, nous suivons pas à pas l'ouvrier qui s'embauche. Celui qui vient à parler de contrat ressemble à l'étranger récemment arrivé dans un pays. Il n'emploie pas la langue commune. Il ne comprend pas. Il n'est pas compris. Mais s'il ne s'agit point d'une convention, pourquoi et comment cette loi émanée du patron va-t-elle obliger l'ouvrier ? Dans quelle limite le travailleur y sera-t-il soumis ? Tel est le problème qui va être examiné.

CHAPITRE II

L'usine, établissement collectif

« ... *Il faut, pour le maintien des situations établies dans ce groupe, qu'une certaine conduite d'ensemble soit observée par tous ces hommes ; pour obtenir cette conduite il faut des règles de conduite. Elles sont créées à l'intérieur de l'institution et forcément avec le concours du pouvoir de domination qui règne dans l'institution, sinon uniquement par lui.* »

HAURIOU.

PRINCIPES DE DROIT PUBLIC, p. 135.

L'évidente discordance entre la jurisprudence et la vie au sujet de la valeur des règlements d'atelier ne pouvait manquer de faire naître des théories juridiques destinées à fonder une interprétation plus adéquate aux besoins sociaux, à l'équité.

Celà était d'autant plus nécessaire qu'en synthétisant la doctrine des arrêts, on l'avait privée de ses nuances, on en avait fait quelque chose de rigide (1).

1. C'est la remarque que faisait M. le professeur R. Jay, lors de la discussion à la Société d'études législatives relativement au contrat de travail. V. *Bulletin de la Société d'études législatives*, 1906, p. 99 et suiv.

Tout règlement publié, semblait-il établi, que le patron pouvait prouver avoir été mis à la *connaissance* personnelle de l'intéressé était accepté ou réputé tel par ce dernier et devenait dès lors l'expression d'une convention. L'article 1134 devait forcément s'appliquer.

Ce n'était d'ailleurs pas tout à fait exact. La jurisprudence est infiniment plus souple.

Peut-être aurait-il suffi de porter l'attention sur un certain côté de la thèse jurisprudentielle, aperçu susceptible de prendre extension. L'application de l'article 1134 est, en effet, entièrement subordonnée à ce qu'il soit déclaré dans chaque espèce qu'en fait il y a bien eu convention. Et, de cet élément rien ne démontre *a priori* l'existence, ni l'affichage, ni la distribution d'exemplaires imprimés. Les juges du fond, chaque fois que de l'application de l'article 1134 seraient résultées des conséquences iniques, n'auraient-ils pu repousser l'idée de convention? Par cette déclaration émanée de leur pouvoir souverain, ils ne s'exposaient point à voir leurs décisions cassées par la Cour suprême. Une difficulté serait cependant restée : la confusion que l'on semblait faire entre l'acceptation, le « consentement » et la « connaissance » interdisait, lorsque le patron articulait une lecture faite à haute voix du règlement à l'ouvrier ou tel autre preuve de la connaissance personnelle qu'avait eu celui-ci du règlement, de nier qu'il y ait eu alors

convention et que chaque clause du règlement ne dut, en conséquence, s'imposer au juge comme un texte de la loi clair et précis. D'autre part, dire qu'il n'y avait pas eu consentement, pas de convention, était faire œuvre purement négative, c'est-à-dire insuffisante. S'il est des clauses réglementaires que l'on ne peut sans iniquité sanctionner dans toute leur rigueur, (amendes excessives, délais-congés de trois semaines...), il se trouve dans le même document des prescriptions (heures d'entrée à l'usine, ordre dans l'atelier, jour de paiement des salaires) dont il est impossible d'affranchir l'ouvrier sous le prétexte qu'il n'a pas accepté le règlement de travail. Il fallait trouver à ces dispositions un fondement, déterminer la base de leur valeur obligatoire.

L'on retrouvera le bénéfice de ces remarques, quand il sera permis de tirer de l'analyse de la situation un système positif.

En général on admit avec la jurisprudence, exagérant peut-être sa portée, que le règlement d'atelier avait un caractère contractuel. M. le professeur Jay attaque parfois cette notion reçue. Par ailleurs, il déclare ne point nier qu'il y ait peut-être dans un règlement d'atelier connu et implicitement accepté une convention (1), « au point de vue juridique » tout

1. Cf. Conseil supérieur du travail, session de 1903, compte rendu *passim* ; *Bulletin de la Société d'études législatives*, 1906, p. 88.

au moins. La situation inférieure vis-à-vis de l'employeur, l'absence complète d'égalité entre les deux parties contractantes nécessiteraient toutefois, selon lui, l'intervention du législateur et la réglementation légale de ce contrat. La question s'élève alors plus haut, c'est celle du contrat de travail tout entier ! Mais n'est-ce pas trop élargir le débat, au lieu de procéder à une analyse d'éléments divers. Il est permis de le penser.

Considérant tour à tour le contrat de travail et le règlement d'atelier comme si ce dernier n'était qu'un aspect et une forme particulière du premier (1), M. Saleilles a proposé, pour les contrats de ce genre, des règles d'interprétation moins rigoureuses, plus capables de satisfaire notre sentiment du juste. « Dans les contrats de l'époque moderne, écrivait le regretté professeur, il faut distinguer toute une catégorie spéciale (2). »

Voici ces formes nouvelles. Parfois l'une des parties se trouve en présence de formules contractuelles. Elle n'a rien à débattre. C'est à prendre ou à laisser,

1. Rap. ce passage du rapport de M. le professeur Perreau à la Société d'études législatives : « Si par lui même, il (le règlement d'atelier) ne constitue pas un contrat de travail, il est du moins le complément du contrat de travail conclu par chacun des employés auquel il s'applique. » *Bulletin de la Société d'études législatives*, 1905, p. 540.

2. *Bulletin de la Société d'études législatives*, 1906, p. 209 et suiv., lettre de M. Saleilles.

l'exemple en est chaque jour offert par les magasins à prix fixe.

Un second élément s'adjoint en général à celui-là.

En dehors de quelques points principaux sur lesquels seuls se porte l'attention de celui qui s'engage, existe toute une catégorie de clauses accessoires auxquelles il adhère le plus souvent sans les lire et surtout sans les comprendre. L'illustration de cette idée est donnée par les polices d'assurances.

Que l'on ajoute un troisième caractère : la situation prépondérante de l'une des parties par rapport à l'autre, l'existence d'une sorte de monopole de fait en face d'un contractant qui est dans un véritable « état de nécessité », voilà le spécifique du contrat de travail. Ici les clauses accessoires dont il vient d'être question ce sont précisément les dispositions nombreuses du règlement d'atelier.

Pour désigner semblables contrats, M. Saleilles s'était servi (1) d'une expression qui a fait fortune ; ce sont des *contrats d'adhésion*.

L'interprétation, disait-il, devrait s'en faire comme celle d'une loi proprement dite, en tenant compte, beaucoup moins de ce qu'a pu croire et vouloir l'ouvrier qui adhère aux conditions générales de l'engagement dans telle ou telle usine, que de ce que ces chartes générales doivent être dans l'intérêt de

1. Saleilles. *Déclaration de volonté*, 1901, p. 229 et suivantes.

la collectivité auxquelles elles s'adressent. Cette loi contractuelle offerte aux adhésions particulières doit être appliquée dans le sens qu'exigent et la bonne foi et les rapports économiques en jeu, dans leur combinaison avec ces lois d'humanité qui s'imposent dès qu'un particulier, une compagnie ou une autorité publique touchent, par voie de règlements généraux, aux conditions de la vie sociale de l'individu.

Depuis dix ans la question ainsi magistralement exposée par l'éminent maître a fait l'objet de maintes études (1).

M. Dereux (2) a généralisé la critique des conceptions conventionnelles traditionnellement acceptées, a montré ce qu'elles avaient d'artificiel. Il est, a-t-il fait remarquer, même dans la théorie classique et dans des cas dans lesquels personne ne songe à nier qu'il y ait contrat, des consentements présumés, des volontés internes, des volontés implicites. Ainsi en consentant à une hypothèque n'est-on pas réputé avoir voulu implicitement les effets que la loi attache à cette constitution d'hypothèque et rien que ceux-là.

1. Dollat. Les contrats d'adhésion. *Thèse Paris*, 1905 ; Fortier. *Les pouvoirs du juge en matière de contrats d'adhésion*, Dijon 1909. *Adde*, Pichon. Les contrats d'adhésion, leur interprétation et leur nature, *Thèse Lyon*, 1912.

2. Dereux. Etudes des diverses conceptions actuelles du contrat, *Revue critique de législation et de jurisprudence*, année 1901, p. 513 et suiv. et 1902, p. 105 et s. De l'interprétation des actes juridiques privés. *Thèse Paris*, 1905, *passim*, p. 203-215.

Quand on a consenti à une chose on est censé avoir consenti à toutes ses conséquences normales. C'est à ce caractère de normalité que l'on devra s'attacher pour interpréter le contrat dans les circonstances imprévues des parties lorsqu'elles ont contracté, beaucoup plus qu'à une « prétendue volonté commune ».

On constate aujourd'hui une véritable crise de la notion de contrat (1). La base même de l'édifice, le fondement assigné jusqu'ici à tout le droit des conventions, le principe de l'autonomie de la volonté a été l'objet de discussions (2).

Le problème dépasse et renferme à la fois la question qui nous occupe. Il n'y a pas à songer à le reprendre, mais à glaner en passant ce qui peut contribuer à éclairer le point particulier étudié. Cette monographie pourra peut-être d'ailleurs projeter quelque lumière sur l'immense domaine des sources de l'obligation.

Une remarque s'impose ici. Si l'on fait un contrat du règlement d'atelier, il semble bien que ni l'un ni l'autre des grands systèmes d'interprétation des contrats — théorie classique de la recherche de volonté interne ; théorie allemande de la déclaration de vo-

1. Cf. Rouast. Essai sur la notion juridique de contrat collectif. *Thèse Lyon*, 1909, p. 2 et les citations en note.

2. V. Gounot. Le principe de l'autonomie de la volonté en droit privé. *Thèse Dijon*, 1912.

lonté — ne puisse donner une solution satisfaisante (1). Aussi bien, si c'est à l'occasion de l'exposé du système du Code civil allemand (article 133) de la déclaration que pour la première fois il a été parlé des « contrats d'adhésion », n'était-ce point précisément pour les écarter du sujet, puisque, ajoutait M. Saleilles, « il y a de prétendus contrats qui n'ont du contrat que le nom et dont la construction juridique reste à faire, pour lesquels en tous cas, les règles d'interprétation individuelle qui viennent d'être décrites devraient subir sans doute d'importantes modifications » (2).

Les remèdes aux abus signalés, tels que l'application plus large de l'article 6 du Code civil proposée par MM. Saleilles (3) et Ripert (4), de l'article 1111 sur la violence ou l'adoption par le législateur, d'un texte analogue à l'article 138 du Code allemand, s'ils peuvent avoir une utilité en ce qui regarde le contrat de travail proprement dit, la convention qui fixe le salaire, ne nous paraissent pas s'adapter à la situation lorsqu'il ne s'agit que du règlement de l'entreprise (5).

1. Cf. Fortier, *op. cit.*, p. 66-103.

2. Saleilles. *Déclaration de volonté*, p. 229.

3. Lettre citée. *Bulletin de la Soc. d'ét. légis.* 1906.

4. Ripert. Examen doctrinal. Jurisprudence civile. *Revue critique*, 1907, p. 207. Saleilles. Lettre citée *supra*.

5. Art. 138 du Code civil allemand : « Est nul en particulier un acte juridique par lequel quelqu'un, en exploitant le besoin, la légèreté ou

Il en est de même de l'article 11 du projet élaboré par la Société d'études législatives : « Doit être considérée comme illicite toute clause du contrat de travail par laquelle l'une des parties a abusé du besoin, de la légèreté ou de l'inexpérience de l'autre, pour lui imposer des conditions en désaccord choquant avec les conditions habituelles de la profession ou de la région » et du texte plus audacieux du projet de loi déposé par le gouvernement le 2 juillet 1906.

Ce n'est pas que nous méconnaissions l'utilité de ces dernières dispositions qui, si elles étaient adoptées, permettraient parfois aux tribunaux de consacrer des solutions beaucoup plus équitables. Mais dans l'application que l'on en ferait au règlement d'atelier, il semble que l'on partirait d'une conception inexacte de la nature juridique de celui-ci.

L'inconvénient, du reste, serait médiocre si ces textes étaient votés, par une *inelegentia juris* on arriverait souvent à satisfaire l'équité. Mais ils ne le sont pas. La conséquence de cette erreur d'analyse

l'inexpérience d'autrui obtient, pour lui ou pour un tiers, qu'en échange d'une prestation on promette ou que l'on fournisse des avantages patrimoniaux qui excèdent de telle sorte la valeur de la prestation, qu'en tenant compte des circonstances, ces avantages soient, par rapport à la prestation dans une disproportion choquante. » Rapprochez l'art. 21 du Code suisse des obligations.

M. Capitant, dans son cours de législation civile comparée, affirme que, même en ce qui regarde le contrat de travail, un texte analogue à l'article 138 du Code civil allemand est sans véritable efficacité.

est de les croire nécessaires et par conséquent d'entraver toute interprétation progressive des règles posées par les règlements de travail.

Leur utilité est en réalité tout entière absorbée par le problème du salaire de famine consenti par l'ouvrier en état de nécessité, dans un contrat qui le lèse. « *Coactus voluit, sed tamen voluit* » disait le vieil adage. On l'a ridiculisé (1). Il est cependant profondément vrai. Celui qui est placé entre la perspective de mourir de faim ou d'accepter un salaire irrévocablement fixé, exerce bien un choix et consent aux conditions qui lui sont faites. Son consentement est vicié, personne ne songe à le nier, mais il y a eu consentement. Tout contrat implique des concessions imposées en échange de l'avantage auquel on prétend. La liberté absolue ne saurait exister. Personne ne consentirait à payer un prix s'il n'y était contraint pour obtenir la contre-prestation dont il éprouve le besoin (2). Quand cette pression est-elle suffisante

1. Dereux. De l'interprétation des actes juridiques privés. *Thèse Paris*, 1905, *passim* ; Cosentini, *op. cit.* ; Cailleux. La question des règlements d'atelier en France. *Revue d'économie politique*, 1901, p. 891.

2. Contraindre un consentement par l'effet d'une certaine violence est même parfois permis. Le consentement ainsi arraché n'en est pas moins un consentement, cf. Demogue, *Notions fondamentales, passim*. Rapprochez les réflexions de M. Châtel, La question du règlement d'atelier. *Thèse Rennes*, 1908 : Il n'y aurait plus un contrat à l'époque actuelle, si l'on voulait égalité de situation entre les contractants, longue délibération, etc... D'ailleurs contracter sans y être poussé par

pour qu'il faille parler de violence créatrice de lésion, c'est un point qu'il ne nous appartient pas de déterminer ici (1). Répétons seulement, qu'à notre sens, la question ne concerne que le contrat de travail à proprement parler.

Au contraire, s'il s'agit du règlement d'atelier, on ne saurait parler ni de lésion ni de violence, car, de l'examen objectif des faits, ressort qu'il n'y a point

un besoin plus ou moins pressant n'est guère imaginable. Dans aucun contrat le prix n'est véritablement débattu, il est imposé par l'ambiance : c'est la loi économique de l'offre et de la demande. V. p. 39-40.

1. L'article 6 du C. civil, la grande théorie des vices du consentement pourraient être invoqués, dans certaines espèces, si le salaire est fort bas par rapport à la productivité de l'ouvrier. La jurisprudence ne croit pas pouvoir reviser le taux du salaire. (Cass. civ., 30 décembre 1852. D. 1853.1.95 ; Cass. civ., 12 décembre 1853. D. 54.1. 20 ; Cass. civ., 3 août 1909. *Revue pratique de droit industriel*, 1910, p. 5.) Et néanmoins les décisions judiciaires se croient bien autorisées à réduire les honoraires promis à un mandataire. (Paris, 27 novembre 1911, *Gazette du Palais*, 1911.2.659 ; Paris, 13 décembre 1894. D. 1895. 2.445) au moins quand le contrat n'a pas été *librement débattu* (*ind.* Nancy, 19 mars 1912, *Gazette du Palais*, 1912.1.607). V. aussi J. Perrin, De la réductibilité des obligations excessives, *Thèse Paris*, 1905.

On admet cependant en général qu'une disposition législative serait nécessaire pour permettre au juge cette sorte de rescision du contrat de salaire pour lésion, cf. Fortier, Des pouvoirs du juge en matière de contrats d'adhésion. *Th. Dijon*, 1909. Sur tout ceci, voir les très justes réflexions de M. Saleilles : lettre sur le contrat de travail, *Bulletin de la Société d'études législatives*, 1906, p. 209 et suivantes.

V. également Gerlier, Des stipulations usuraires dans le contrat de travail. *Thèse Paris*, 1907 ; Périn, La lésion dans le contrat de travail. *Thèse Paris*, 1908.

un ensemble de conventions, que jamais deux consentements ne se sont rencontrés sur ces objets particuliers.

C'est ce phénomène que décrivait si spirituellement M. Ripert (1). Il montre comment l'ouvrier, ayant accepté un travail et un salaire, va se trouver fort étonné lorsqu'on lui apportera les dispositions d'un règlement non sans lui affirmer que ce sont là autant de clauses de la convention par lui consentie (2). Pourquoi faut-il qu'ensuite M. Ripert en revienne à une théorie contractuelle ?

L'introduction de l'expression « contrat de travail », si elle avait sa signification, n'a pas été sans inconvénients (3). On a pris l'habitude, victime de cette locution synthétique, de considérer les relations entre le patron et l'ouvrier comme se formant par l'effet d'une unique convention. Tous les rapports entre eux ont revêtu un caractère contractuel. Tout doit être représenté d'avance au moins par un consentement tacite lors de la conclusion de ce contrat. Tout sera rattaché à cette entente initiale fut-ce par un lien aussi ténu que celui-là.

1. Article de la *Revue critique* cité plus haut.

2. « Quelle que soit la jurisprudence à cet égard, un règlement d'atelier n'est pas véritablement un contrat entre les parties qui sont en présence. » *Bulletin de la Société législative*, 1906, p. 109 parole de M. A. Fontaine.

3. V. Planiol. *Traité élémentaire*, t. II, p. 585, n° 1826 ; — *Bulletin de la Société d'études législatives*, 1906, *passim*.

Par contre, il semble bien qu'en général, dans les décisions jurisprudentielles l'on ait perçu quantité de petites conventions particulières : contrat d'embauchage quand le salaire a été convenu et l'ouvrier accepté dans l'usine, plus tard, l'ouvrier ayant pris connaissance d'un règlement, qui était affiché si on le veut, formation d'une convention spéciale dont les clauses sont exprimées par les articles mêmes de ce règlement, etc... (1)

Ni l'une ni l'autre de ces conceptions ne nous paraissent exactes. L'une est artificielle, l'autre confond *connaissance* et *consentement.*

Dire que l'ouvrier engagé accepte par la suite les conventions que propose le règlement d'atelier, offres du patron, par ce seul fait qu'il en a connaissance et qu'il ne quitte pas l'usine, n'est pas solutionner le problème. C'est résoudre la question par la question. Il faudrait précisément savoir si le patron peut imposer à l'ouvrier d'accepter les conditions qu'il lui offre ou de renoncer au contrat qu'il a conclu avec lui. Or une seule volonté ne peut modifier ce qui a été créé par la rencontre de deux volontés. Sans doute

1. V. Cass. civ., 7 août 1877, D. 78.1.384 ; civ. 15 janvier 1906, D. 1906.1.241 et la note de M. Petit ; civ., 17 juin 1907. D. 1908.1.140 et surtout 28 mai 1910. D. 1911.1.53.

D'après ce dernier arrêt un règlement d'atelier contraire aux usages locaux et non communiqué au moment de l'embauchage est opposable à l'ouvrier lorsque celui-ci l'a connu postérieurement à son entrée dans l'établissement.

le louage de service, s'il est fait à durée indéterminée peut être, à chaque instant, rompu et ce par la volonté d'un seul contractant (art. 1780 C. civil). Toutefois si le maître est libre de rompre — réserve faite de l'abus de droit — il ne lui est pas loisible d'imposer à l'ouvrier une rupture qui se présenterait comme venant de sa part à lui, ouvrier.

Le contrat une fois conclu n'est pas modifiable par un seul des contractants. Une seule des parties ne saurait davantage le préciser et imposer des clauses destinées à le compléter. Si donc on veut faire des dispositions du règlement d'atelier quelque chose de contractuel, force est bien d'admettre que le consentement qui les fonde, remonte au moment où s'est formé le contrat de travail, au moment où l'ouvrier a été embauché.

Le malheur est que si l'on étudie la psychologie de l'ouvrier et celle du patron à cet instant-là, on se rendra aisément compte que leurs deux volontés ne se rencontrent et ne cherchent à se rencontrer que sur deux points précis : le travail et le salaire. Tout le reste n'est point alors envisagé par eux et ne le sera qu'une fois l'ouvrier accepté, c'est-à-dire une fois le contrat de salaire conclu. Il est possible d'ailleurs, nous l'avons dit, que dans ce contrat l'une des parties, l'ouvrier, se trouve dans une situation inférieure, qu'un état de nécessité force sa volonté à accepter un salaire trop bas et que, à la différence des autres con-

trats, dans une bonne législation, cette convention puisse être réformée par le juge, s'il y a eu lésion, et le taux du salaire élevé par lui. Nous retiendrons seulement ceci : en fait, dans l'immense majorité des cas, seuls le travail et le salaire ont été envisagés, sur eux seuls les consentements ont porté, seuls ils sont l'objet du contrat (1).

Vouloir chercher à côté de cela une « volonté commune » (2), des consentements tacites, des adhésions présumées ou implicites ; c'est quitter le domaine positif des réalités et aborder celui de la fiction. La fiction peut rendre de grands services au juriste. Elle ne sert jamais cependant qu'à cacher l'insuffisance d'une théorie. Elle n'est pas, par elle-même, explicative.

Le fait que l'on aurait cherché à donner au règlement de l'usine le caractère d'une convention écrite ne saurait, à notre sens, rien changer. Pour donner satisfaction aux théories juridiques, on fait parfois

1. C'est ce qui explique pourquoi, selon la remarque de M. Pic, le règlement presque jamais ne mentionne le taux des salaires. (Pic, Les règlements d'atelier, la protection des salaires et le délai-congé, *Revue trimestrielle*, 1912, p. 862).

2. Voyez dans Dereux, Interprétation, une fine critique, à un point de vue plus général d'ailleurs, de l'idée de « volonté commune ». Comment pourrait-il y avoir une « volonté commune » sur les points qui précisément n'ont pas été envisagés par les parties. Si elles avaient prévu telle difficulté, chacune aurait soutenu le point de vue à elle le plus favorable. Des concessions auraient pu se produire... On serait arrivé à un accord.

signer à l'ouvrier la déclaration qu'il accepte, le règlement, ou encore l'embauché appose sa signature au bas d'une feuille sur laquelle les clauses réglementaires sont imprimées. Rien n'est modifié. Les consentements ne portent pas sur ces points. Ce n'est qu'une fois le contrat d'embauchage arrêté que s'accomplit cette formalité. L'analyse exacte de la situation est la même, les apparences sont différentes. Dans la plupart des cas l'ouvrier ne se risquera même pas à lire le règlement offert, particulièrement s'il est long et si le fabricant se trouve près de lui. Il le signera parce qu'il vient de s'embaucher et qu'il y a là une conséquence forcée de son embauchage. C'est le premier acte qu'il fait en qualité d'employé. Il ne saurait refuser de l'accomplir (1). Les juges devront séparer au point de vue de l'interprétation, ce qui, dans cet acte, est contractuel de ce qui est réglementaire.

Si les prescriptions du règlement de travail ne sont point des clauses du contrat de travail, si elles n'apparaissent pas comme des conventions formées postérieurement, il faut renoncer à y voir des dispositions contractuelles.

1. Cf. au point de vue des faits rapportés, les observations de l'inspecteur fédéral suisse du III[e] arrondissement citées par M. Laronze, *op. cit.*, Adde. « Le règlement d'atelier n'est pas un contrat véritable », Rouast, L'évolution du contrat collectif de travail. *Questions pratiques de législation ouvrière*, 1911, p. 215.

Où trouver alors le fondement de leur force obligatoire, si tel doit être leur caractère ?

M. Dereux, dans son étude sur l'interprétation des actes juridiques privés, a appelé l'attention sur l'article 1135 du Code civil : « Les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature. » Cet article a, en effet, été négligé ; il pourrait être fécond. Nous ne serions pas éloigné de voir dans les nombreuses obligations qui vont s'imposer à l'ouvrier après son entrée à l'usine autant de « suites » du contrat d'embauchage, suites exigées par l'équité et l'usage.

La jurisprudence aurait pu tirer parti de l'article 1135, lorsqu'elle avait à sanctionner des prescriptions réglementaires. Nous n'en voulons pour preuve que ce motif du tribunal de paix de Mazamet : « Le juge peut néanmoins, lorsque l'acceptation d'un règlement n'a été que tacite, le considérer comme une suite du contrat principal et partant, s'en référer à l'équité et à l'usage conformément à l'article 1135 du Code civil pour statuer sur son application. Spécialement quand un règlement prévoit une amende de beaucoup supérieure au préjudice causé, le juge a le pouvoir de ramener cette amende à un chiffre plus équitable (1). »

1. Trib. paix Mazamet, 3 janvier 1899, *Gazette des Tribunaux*, 1901, 1er semestre, v° *louage d'ouvrage*, n° 11.

Il faut toutefois creuser plus avant le problème. La soumission au règlement d'atelier est une suite du contrat de travail. Reste à savoir pourquoi l'équité et l'usage, en prenant ces mots dans un sens extrêmement large et élevé, exigent qu'il en soit une suite, comment il se fait qu'une fois l'ouvrier embauché, il va se trouver obligé par les prescriptions ainsi édictées.

Afin de procéder du plus facilement admissible au plus difficilement acceptable, envisageons d'abord les règles d'ordre intérieur. Pour celles-là, à la différence des dispositions qui portent sur l'époque du paiement des salaires ou sur le délai-congé, le caractère contractuel est plus facilement contestable et, d'ailleurs, n'est pas admis par plusieurs auteurs (1).

En tant qu'il édicte des règles de discipline, des interdictions nécessaires au maintien du bon ordre, des mesures nécessitées par les besoins de la surveillance, qu'il sanctionne toutes ces prescriptions par des amendes, des peines disciplinaires, le règlement d'atelier ne saurait être assimilé à une convention.

1. Notamment Laronze. De la représentation des intérêts collectifs et juridiques des ouvriers dans la grande industrie. Thèse Paris, 1905 et Châtel. La question des règlements d'atelier. Thèse Rennes, 1908, p. 97-101. Cf. les travaux parlementaires : *J. O.* Deb. parl. Ch., 1892, p. 1425 (séance du 4 novembre 1892). V. aussi le rapport de M. Perreau à la Société d'études législatives, *Bulletin de la Société d'études législatives*, 1905, p. 540.

Cette affirmation ne suffit pas. Il n'en est pas moins nécessaire d'assigner un fondement à la force obligatoire de semblables dispositions. On ne l'a pas fait. On s'est contenté de quelques indications vagues : droit de propriété du patron, responsabilité...

Il est possible de faire reposer cette force obligatoire sur une base rationnelle. Il sera nécessaire ensuite de montrer que ce fondement a été consacré par quelques textes et a trouvé ainsi sa forme juridique. La violation d'un texte de loi (1) est, en effet, indispensable pour ouvrir un recours en cassation dans le cas où les juges refuseraient de reconnaître une valeur quelconque aux prescriptions qui nous occupent.

Un organisme (2), quel qu'il soit, ne peut vivre et réaliser sa fin, qu'en réprimant les actes qui iraient contre cette fin, qui tendraient à dissoudre ou à désagréger cet organisme.

L'État édicte des défenses. Il a son Code pénal, gardien de l'existence de la Société.

1. Cf. ce que dit M. Gény. *Des droits sur les lettres missives*, p. 190 et suiv. Du fondement du droit au secret des lettres. Un texte paraît nécessaire pour ouvrir le recours en cassation pour violation de la loi Encore la Cour de cassation reconnait-elle parfois en l'absence de tout texte que certains principes purement rationnels ne peuvent être méconnus. C. cass. Req. rejet., 12 juin 1823. S. chron. C. N. VII. 1.2.67 : « un principe que la justice ne saurait méconnaître parce qu'il dérive de la nature des choses, qui ne permet pas qu'une confidence privée soit l'objet d'une exploitation publique. »

2. Cette expression n'est point prise dans son sens biologique.

Chaque institution a sa discipline.

La formation de groupes est nécessaire à l'homme, être social. Ce qu'un seul ne peut faire, plusieurs, combinant leur effort, peuvent le réaliser. *Or, ces groupements ne peuvent subsister que si des règles assurent leur marche normale et si des peines sanctionnent la violation de ces règles* (1).

Dans l'armée, afin de faire converger tous les efforts vers la préparation à la guerre, chacun est tenu à l'obéissance envers ses supérieurs, chaque grade dispose d'un pouvoir disciplinaire plus ou moins étendu, peut infliger un certain nombre de peines militaires.

1. V. Nézard, Les principes généraux du droit disciplinaire, *Thèse Paris*, 1903. Il est, ainsi que l'indique l'auteur, un droit disciplinaire des fonctionnaires en général, des magistrats, des avocats, des avoués, des huissiers, des notaires, des commissaires-priseurs, agents de change, courtiers, de l'enseignement, militaire, de la légion d'honneur, médical, de la marine marchande, parlementaire... Cf. A. Mestre, compte rendu du livre de J. Ricol, *Les tendances du droit disciplinaire ; droit disciplinaire et droit pénal*, Toulouse 1908. *Recueil de législation de Toulouse*, 1909, p. 139 et suiv. « L'État, la famille, l'association, le syndicat, la société, les églises, l'armée, la marine militaire ou marchande, les réunions, les assemblées délibérantes, les partis politiques ont une discipline tout comme les fonctions publiques. Dans tous ces groupes, il est indispensable qu'un ordre règne, qu'un état de paix, de stabilité nécessaire à la poursuite des fins collectives s'établisse ; il faut une autorité capable d'imposer cet ordre, il faut des sanctions contre ceux qui chercheraient à le troubler. Cet ordre, c'est la discipline ; ces sanctions, ce sont des peines disciplinaires... La discipline est le régulateur nécessaire de toute vie collective l'essentielle condition de vie de tout groupement organisé. »

Afin de maintenir l'ordre et la probité professionnelle dans le notariat, il existe auprès de chaque tribunal civil une chambre de discipline (2). Celle-ci pourra prononcer, suivant la gravité des cas, soit le rappel à l'ordre, soit la censure simple, soit la censure avec réprimande...

L'on prendra encore comme exemple le Barreau. Il y a également ici un conseil de discipline dont la fonction est d'exercer la surveillance que l'honneur et les intérêts de l'ordre rendent nécessaire et d'appliquer, s'il y a lieu, des peines disciplinaires.

Poursuivre cette émunération serait inutile. Rien n'échappe à la réglementation disciplinaire. N'était-ce pas, du reste, à propos de la discussion d'une proposition de loi sur les règlements d'atelier que M. le député Lasies disait spirituellement : « Je sais bien qu'il faut une discipline dans toute agglomération d'hommes ; nous en avons bien une dans cette Chambre et parfois bien gênante. Nous sommes obligés de la subir »... « Il y a même des retenues ! » s'écriait un interrupteur.

Une objection se dessine. Dans tous ces cas ce pouvoir disciplinaire, ce pouvoir de prononcer des peines n'est-il pas une délégation de l'État, seul détenteur de pouvoir, seul créateur de droit.

Il ne le semble pas. L'action de la loi, lorsqu'elle

2. Ordonnance du 4 janvier 1843.

est intervenue, dans la série des hypothèses précédemment énumérées, paraît beaucoup plutôt avoir limité un droit disciplinaire qu'elle ne créait point, en avoir seulement réglé la forme et les conditions d'exercice. En réalité, croyons-nous, chaque institution, fût-elle indépendante de l'État, a le droit qu'elle puise en elle-même de s'organiser de façon à réaliser le maximum d'aptitude à la fonction qu'elle veut remplir. Le concept *d'organisation* implique une hiérarchie, une soumission à des règles, à une discipline et les moyens d'obtenir le respect de cet ordre constitutionnel, de ces lois vitales. Par cela seul qu'un groupement existe, il a le droit de se protéger et d'assurer son fonctionnement (1).

Pour s'en convaincre, il suffira d'examiner une institution qui existe comme dépendance de l'État et aussi indépendamment de lui : l'enseignement.

Dans un collège l'intérêt des études et de l'éducation, buts de l'institution, veut que les élèves soient assujettis à un règlement. Celui-ci édicte des heures d'entrée et de sortie, les conditions des congés hebdomataires ou mensuels, toutes les obligations qui incombent à l'élève, et enfin les punitions, c'est-à-dire les peines disciplinaires en usage dans l'établissement. Une Faculté a aussi ses règlements, auxquels

1. Cf. A propos du droit disciplinaire des assemblées, E. Pierre, *Traité de droit politique, électoral et parlementaire*, p. 433.

sont soumis les étudiants. Croit-on qu'un collège libre ne possède pas un règlement tout semblable à celui d'un lycée ? Sans une règle il ne pourrait exister !!... Y-a-t-il d'ailleurs un texte quelconque qui confère au proviseur d'un lycée le pouvoir d'établir un règlement ? Il le rédigera cependant en un certain nombre d'articles. Cela formera une brochure qui sera remise aux parents, toute semblable d'aspect « au règlement de l'usine » souvent donné à l'ouvrier qui vient de s'embaucher. Les règles d'organisation de l'*École libre des sciences politiques* : conditions de scolarité, enseignement, ordre des études, examens, diplômes, bibliothèque ont-elles moins de valeur parce qu'elles ne sont pas contenues dans des décrets ? Non ! Il faut l'avouer : c'est par le seul fait de son entrée dans une école, dans une Faculté, même libre, que tout étudiant sera soumis à la discipline de l'établissement (1) et il se trouvera soumis, non seulement à cette discipline, mais encore à toutes les règles d'organisation de l'institution : heures de cours, jours de congé, époque de paiement des inscriptions, etc... Cette entrée dans l'établissement sera, d'ailleurs, le plus souvent, précédée d'un contrat, dont elle sera l'effet ou l'exécution.

Ces conclusions dépassent la question du fonde-

1. Cf. Gounot. Le principe de l'autonomie de la volonté en droit privé. Contribution à l'étude critique de l'individualisme juridique. *Thèse Dijon*, 1912, p. 295, *note*.

ment rationnel des règles d'ordre intérieur. Ce n'est plus seulement un pouvoir disciplinaire qui appartiendra à toute institution, c'est aussi un pouvoir d'organisation interne, pouvoir constituant et législatif nécessaire au bon fonctionnement de l'institution même et limité par les nécessités de ce bon fonctionnement.

Si nous démontrons que l'établissement industriel a bien ce caractère d'institution, nous aurons par là même justifié les dispositions du règlement d'atelier.

Mais avant d'aller plus loin il convient d'en finir avec le fondement juridique formel des règles de discipline intérieure contenues dans ces règlements.

Il est un point à noter dès maintenant et sur lequel il y aura probablement à revenir : dans l'industrie moderne — telle qu'elle existe actuellement, — le pouvoir disciplinaire appartient au patron. Si le travail collectif est plus productif que le travail isolé, c'est à la condition d'être organisé et commandé : or c'est là précisément le rôle aujourd'hui dévolu à un personnage spécial l'entrepreneur ou patron, on disait autrefois le « capitaine d'industrie ». Il est maître dans son atelier comme le capitaine sur son navire. C'est lui qui rédigera les prescriptions d'ordre intérieur et formulera les sanctions de leur inobservation. Son pouvoir disciplinaire dépasse d'ailleurs de beaucoup la sphère du règlement d'atelier. Le patron

fait des observations, il réprimande. Un renvoi est même possible pour des cas d'indiscipline fautive non prévus par le règlement. Enfin la fonction patronale comporte certains moyens de coercition. Le maître fait exécuter ses ordres.

Le pouvoir du patron dans l'usine trouve sa consécration dans quelques textes.

« Tout délit tendant à troubler l'*ordre et la discipline de l'atelier*, tout manquement grave des apprentis envers leurs maîtres pourront être punis par les prud'hommes... » (Décret du 3 août 1810, art. 4).

Beaucoup plus caractéristique était l'ancien article 415 du Code pénal (1) qui reconnaît formellement au patron le droit de condamner l'ouvrier à des amendes afin de maintenir l'ordre dans l'usine.

« Seront aussi punis des peines portées dans l'article précédent et d'après les mêmes distinctions, les directeurs d'ateliers ou entrepreneurs d'ouvrages et les ouvriers qui, de concert, auront prononcé des amendes *autres que celles qui ont pour objet la discipline intérieure de l'atelier...* »

L'article 16 de la loi du 2 novembre 1892 sur le

1. Loi du 27 novembre 1849. La loi du 25 mai 1864 qui a fait disparaître du Code pénal le délit de coalition, a complètement remanié l'article 415 du Code pénal. La disposition qui intéresse ici ne se retrouve plus mais il est bien évident que cela tient aux hasards de la rédaction et que l'on n'a pas eu l'intention d'apporter sur ce point une réforme.

travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels indique les obligations du patron.

« Les patrons et chefs d'établissement *doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique.* » A ce devoir du chef d'industrie doit correspondre un *pouvoir*. Le législateur le comprend et, dans l'article 20, il reconnaît l'existence des règlements d'atelier : « Les inspecteurs et inspectrices ont entrée dans tous les établissements visés par l'article 1er. Ils peuvent se faire représenter le registre prescrit par l'article 10, les livrets, *les règlements intérieurs*, et s'il y a lieu, le certificat d'aptitude physique mentionné à l'article 2. » L'autorité du patron existe, la loi ne la met pas en doute, mais elle la soumet dans certains cas au contrôle des fonctionnaires de l'inspection du travail.

Deux ans plus tard et à propos des ouvriers des mines, le législateur admettait une nouvelle fois la légalité des amendes édictées par les règlements de travail, puisqu'il affectait celles-ci, dans le cas particulier, à la caisse de secours des ouvrier mineurs.

« La caisse de chaque société de secours sera alimentée, dit l'article 6 de la loi du 29 juin 1894 par

... 5° Le produit des amendes encourues pour infraction aux statuts [de la société] *et de celles infligées aux membres participants par application du règlement intérieur de l'entreprise* [*minière*]. »

La mention des règlements d'atelier dans certains décrets est fréquente. Il s'agit de décrets en forme de règlement d'administration publique, rendus conformément à l'article 3 de la loi du 12 juin 1893. Ils ont la même autorité que la loi.

Citons le décret du 4 avril 1905 : (relatif aux précautions édictées pour la manipulation du linge sale dans les ateliers de blanchissage de linge)(article 7) : « Les chefs d'industrie, directeurs ou gérants sont tenus d'afficher dans un endroit apparent des locaux professionnels un règlement qui prescrira l'emploi des vêtements de travail, qui imposera au personnel l'obligation de prendre des soins de propreté à chaque sortie de l'atelier, et qui interdira de consommer aucun aliment ni aucune boisson dans les ateliers de manipulation du linge sale. »

Le décret du 4 avril 1910 ajoute à l'article 10 du décret du 29 novembre 1904 l'alinéa suivant : « Les chefs d'établissement par leurs règlements d'atelier, interdiront aux ouvriers de se coucher sur les fours à plâtre. »

Les décrets du 22 août 1910 (prescrivant les mesures particulières d'hygiène dans les établissements dont le personnel est exposé à l'infection charbonneuse) article 7, alinéa 1[er] et du 2 juin 1911 (prescrivant des mesures particulières d'hygiène dans l'industrie de la couperie des poils) alinéa 2 de l'article

12, reconnaissent le pouvoir réglementaire du patron et lui font une obligation d'en user.

Ajoutons que le Sénat appelé à délibérer sur la proposition de sa commission du travail, a jugé l'article 1er projeté : « Tout patron pourra établir un règlement d'atelier... » inutile parce qu'il reconnaissait au patron une faculté qui ne lui a jamais été contestée (1). »

Ces quelques textes, s'ils peuvent donner un fondement juridique formel aux règlements d'ordre intérieur n'en indiquent nullement le caractère. La question est purement doctrinale. La loi constate l'existence du pouvoir disciplinaire. Elle ne le crée pas. L'analyse tentée permettra de dégager la nature de semblables dispositions du règlement de travail.

Un règlement de police intérieure obligatoire existe nécessairement dans tout organisme même spontané et libre. Ce faisceau de règles ne serait pas à lui seul suffisant pour assurer la bonne marche de l'établissement. Pour que l'institution fonctionne, il lui faut encore des règles d'organisation interne, une charte *statutaire* qui toute entière l'oriente vers la réalisation de ses fins.

L'État n'a pas que son Code pénal, il a aussi ses lois de toutes sortes dont l'existence est nécessaire à la réalisation de la fin même de l'État : prospérité ma-

1. Rapport de M. Lecomte au Sénat, 24 décembre 1911. *J. O.* S. Deb. parl. Annexes, 1901, p. 572, n° 484.

térielle, bonheur commun. L'idée d'ordre et d'arrangement en vue d'une fin est la source, le fondement des lois, règles des Sociétés. Le droit qu'elles créent a son origine et son essence dans la nécessité même des choses, il faut conformer l'activité privée à un ordre raisonné. Se plaçant sous l'autorité de Gierke et de Preuss, M. Duguit a pu écrire : « Il ya une règle de conduite par cela seul qu'il y a un groupement humain et comme produit nécessaire et concomitant de ce groupement (1). » Ceci se pourrait vérifier pour chaque institution. Établir un ordre dans l'activité de chacun est un si pressant besoin qu'il est ressenti par tout groupement, fût-il passager, fût-il immoral, fût-il destructeur de l'ordre social. Pascal a donné à cette idée d'aspect paradoxal une forme connue de tous : « C'est une plaisante chose à considérer, notait-il dans ses Pensées, de ce qu'il y a des gens dans le monde qui, ayant renoncé à toutes les lois de Dieu et de la nature, s'en sont faits eux-mêmes auxquelles ils obéissent exactement, comme, par exemple, les voleurs, etc ... (2) »

Toutefois, dire que dans l'exploitation industrielle ou dans toute organisation collective l'existence de règles, de lois obligatoires pour tous ceux qui en font partie, trouve son fondement dans sa nécessité même, dans l'idée de but, et rapprocher, ce fondement de ce-

1. Duguit. *L'État, le Droit objectif et la loi positive*, t. I, p. 134.
2. Pensées, première partie, article IX, L-II.

lui de la loi, dans l'État cela ne va-t-il pas nous ramener à l'idée de convention ?

Cette base purement rationnelle, en effet, a paru insuffisante pour conférer à l'État le droit de légiférer, comme d'ailleurs le droit de punir, et on en a cherché la source dans un contrat. C'est l'illustre théorie du *contrat social*. Les hommes libres et indépendants ont fait entre eux une convention. Ils se sont réciproquement obligés à respecter les lois qui seraient établies pour le bien commun...

Il serait long et inutile de reprendre ici la critique si souvent faite de la doctrine du contrat social (1). Elle est aujourd'hui tenue pour définitive. De même se réfutent toutes les théories analogues. Le recours à pareilles conventions artificielles est tombé en plein discrédit.

Il est d'ailleurs une raison de premier ordre pour ne pas s'arrêter à la théorie du fondement contractuel. Cette base ne paraît plus suffisante, à l'heure actuelle, pour expliquer des situations qui paraissent cependant bien, elles, au premier abord, conventionnelles. Ainsi l'idée de contrat n'épuise pas le phénomène juridique de l'association. Dès lors que naît un organisme nouveau, une institution douée de sa vie propre, dirigée vers un but spécial, la conception purement contractuelle semble insuffisante à expliquer

1. V. Esmein. *Éléments de droit constitutionnel*, 1903, p. 176.

cette vie, cette organisation spontanée. M. Saleilles (1) l'a finement analysé : « Tout ce déploiement d'activité a son point de départ dans ce qu'on est convenu d'appeler le contrat d'association, mais dépasse et déborde singulièrement le contenu du contrat. » Il faut, ajoutait-il, soigneusement distinguer l'accord réciproque des associés de l'acte statutaire qui régit la marche de l'association.

C'est une distinction semblable que nous proposerons. *Il faut nettement séparer l'accord de l'ouvrier avec le patron, ou contrat de travail, de l'acte statutaire ou règlement d'alelier qui régit la marche de l'usine.*

Continuons nos recherches. Le concept de contrat ne rend pas davantage un compte suffisant du caractère des statuts d'une société par actions. Au sujet de la modification de ces statuts, modification souvent nécessitée par la marche des affaires sociales, par l'adaptation indispensable de l'activité sociale à la réalisation des fins qu'elle poursuit, s'est révélée cette insuffisance. L'acte de société est-il une convention, œuvre unanime des sociétaires, il n'y peut être dérogé que par la volonté de tous. L'article 1134 du Code civil § 2 le veut ainsi. Les conventions légalement formées ne peuvent être révoquées que du consentement mutuel de toutes les parties. Va-t-on compromettre l'avenir de la société pour satisfaire une mino-

1. Saleilles, *De la personnalité juridique*. Histoire et théories, 1910, p. 430 et s.

rité d'opposants? Exigera-t-on pour que la majorité soit admise à modifier les statuts, que les sociétaires y aient d'avance consenti par l'insertion d'une clause spéciale dans le contrat de société? Non ! On a senti combien était étroite et inadéquate à la situation pareille conception. « *La société,* écrit M. le professeur Thaller (1), *forme un organisme autonome... Modifier les statuts, c'est, non rompre un contrat, mais perfectionner un organisme.* »

Ici encore, l'on est en présence de la loi d'une institution. La longue suite d'articles que l'on désigne sous le nom de *statuts,* n'est pas une convention présumée acceptée par chaque acheteur d'une action, mais la loi du groupe social, l'ensemble des règles qui présideront à son organisation et à sa marche (2).

De même est organisé le travail collectif par le règlement de l'atelier. Ainsi que l'exprimait fort bien M. Cailleux (3), sans cependant paraître se douter de la doctrine contenue dans ces lignes et sans, en tous cas, en tirer aucune théorie : « Dès que le travailleur met le pied dans une usine, il cesse de s'appartenir pour faire partie d'une organisation complexe ayant

1. Thaller. *Traité élémentaire de droit commercial,* n° 690, p. 369. Cf. note sous Cass. civ., 30 mai 1892, D. 93.1.105.

2. Cailleux. *Revue d'Economie politique,* 1901, p. 890.

3. Rap. Hauriou. *Précis de droit administratif,* 6e édit. et L'institution et le droit statutaire. *Recueil de législation de Toulouse,* 1906, p. 136, p. 174.

ses règles propres et sa discipline extérieure. »

« L'ordre et la régularité étant nécessaires pour assurer la bonne exécution du travail, l'obligation toute naturelle s'impose à l'ouvrier d'être respectueux et soumis envers ceux qui doivent veiller au bon fonctionnement de l'établissement dans lequel il vient d'entrer.

« Pour arriver à ce résultat indispensable, le patron rédige ce qu'on appelle un règlement d'atelier. Les différents articles concernent l'heure d'entrée et de sortie de l'usine, l'heure et la durée des repas, le mode d'exécution du contrat de travail, l'époque et le mode de paiement des salaires, les règles de morale et d'hygiène à observer, les dispositions prises pour assurer la sécurité matérielle, les pénalités sanctionnant les manquements aux règlements, comme les amendes, la réprimande, la mise à pied et le renvoi, en un mot tout ce que le patron juge opportun d'y insérer dans l'intérêt du bon ordre et dans celui de ses affaires. »

Une difficulté nouvelle s'élève. La société, pourrait-on dire, l'association sont fondées par des actes collectifs. Il n'en est point de même de l'organisme industriel. Ses bases ne sont posées que par la seule déclaration de volonté du patron. C'est lui l'unique auteur de ces « statuts » si l'on veut ainsi nommer les règlements de travail.

La réponse est aisée. Dans la *fondation,* et il est

difficile de la rattacher à un concept corporatif (1), les règles d'organisation peuvent être dues à un acte individuel. Nous parlons évidemment de la fondation telle qu'elle existe dans certains droits étrangers, de la Stiftung allemande, par exemple. En France l'obligation de recourir à des moyens tels que le legs avec charge obscurcit la question. L'acte de fondation (art. 81 du Code civil allemand), est une déclaration *unilatérale* de volonté du fondateur. La constitution statutaire de la fondation est établie par cet acte (article 85) (2).

De plus en plus aujourd'hui on tend à reconnaître à l'association et surtout à la fondation quelque chose d'irréductible au domaine purement contractuel (3). Celui qui veut fonder, veut créer un état durable, *status*, il veut faire naître un *établissement* permanent et orienté par son *organisation* toute entière vers le but qui s'est proposé à sa volonté et qu'il veut *instituer* pour un temps où sa volonté ne pourra plus s'imposer.

Il semble que, réserve faite des différences de situation, la position du chef de l'*établissement industriel* — les mêmes mots reviennent sous notre plume, — ne laisse pas d'être analogue.

1. Cf. Saleilles, *op. cit.*, p. 423 et les critiques décisives qu'il fait à la théorie de Gierke sur ce point, p. 426.

2. Cf. articles 80 à 89 du Code civil suisse.

3. V. par exemple Hauriou. L'Institution et le droit statutaire, *Recueil de législation de Toulouse*, 1906, p. 173.

Et d'abord l'usine n'est-elle pas destinée à durer. Normalement son existence sera plus longue que celle du manufacturier, en tous cas la manufacture est organisée de façon à survivre à ce dernier.

L'usine est une chose. Elle est en même temps une organisation faite d'une collectivité d'individus et cependant douée d'une individualité assez forte pour être conçue et nommée (1). Tels sont les termes mê-

1. C'est ce dont les maîtres de l'École catholique sociale ont eu, croyons-nous, l'intuition lorsqu'ils ont rapproché le contrat de travail de l'association. « Toute opération dans laquelle figurent des salariés a *un caractère collectif* et le fait de participer à la même opération crée entre l'employeur et les salariés un *lien* d'association *supérieur à toute convention* » de Pascal. (Les justes et équitables rapports des hommes entre eux relativement à l'usage des biens temporels, *Semaine sociale de Dijon*, 1906.)« Le seul fait de la participation, du salarié à une opération donne à celui-ci le caractère d'une *œuvre collective* entre l'employeur et lui-même. Quand des hommes appliquent, à quelque titre que ce soit, leur activité à une même opération, *le seul fait d'opérer ainsi collectivement, de collaborer établit entre eux un lien* intangible d'association supérieur à toute convention. »Lorin. *Le salariat* (Association catholique, 1904, p. 486.)« Le détenteur des instruments de production et celui qui possède la force de travail, je veux dire le patron et l'ouvrier peuvent unir leur ressources pour la production. Il y a là, par la nature même des choses une application concrète et voulue de moyens et d'efforts à une fin commune, c'est-à-dire une association. » Ch. Antoine. (Le salaire minimum, *Semaine sociale de Bordeaux*, 1909, p. 91.) « Salariant et salarié dès l'instant qu'ils conviennent d'appliquer leur activité à une même opération de production sont en *état de société*. » Bien évidemment, les mots association et société ne sont pas près dans leur sens juridique étroit. L'abbé Antoine l'explique d'ailleurs. L'idée de contrat de tra-

mes que M. Hauriou emploie pour décrire l'*Institution*, notion sur laquelle il édifie tout le droit public. « Par ce double fait qu'elle intéresse une collectivité et qu'elle a une existence propre due à une organisation, elle dépasse l'individu humain. Elle subsiste malgré les mutations qui peuvent se produire dans son personnel (1). »

Cette permanence de l'organisation sociale de l'atelier n'est-elle pas aussi assurée par un équilibre de forces internes collectives (syndicats) ou individuelles (patrons), matérielles (besoins de se nourrir, de se vêtir du travailleur), idéales (recherche des débouchés,

vail « société à forfait » a été définitivement et très finement critiquée par M. Planiol (*Traité élémentaire*, II, 5e éd., n° 1827, p. 587). Mais ne dit-on pas que tous les hommes vivent en *société*, ne fonde-t-on pas sur ce fait l'existence de règles obligatoires parce que nécessaires dans l'intérêt de la collectivité nationale ? Rapprochez ces expressions de M. Saleilles : « N'est-il pas plus vrai de dire que l'ouvrier accepte de devenir membre d'un organisme compliqué, qu'il entre dans une société et qu'il adhère à ses statuts. Il accepte une loi qu'on lui propose, il ne discute pas les conditions d'un contrat... ce sont de véritables lois que l'ouvrier va accepter, c'est toute une constitution qui va réglementer son travail et régir son activité industrielle, son avenir, sa vie. » *Essai d'une théorie générale de l'obligation d'après le projet de Code civil allemand*, p. 401 et suiv.

Ailleurs, un sujet du contrat de travail, M. Saleilles écrit : « C'est la charte d'un petit organisme social à laquelle il faut adhérer sous peine d'être exclu de l'organisme ; c'est un pacte d'association ». *Les accidents du travail et la responsabilité civile*, 1897, p. 21.

1. Hauriou. *Principes de Droit public*, 1910, p. 128 et suivantes.

d'une suprématie économique) (1), ou morales (respect accordé au patron, à la classe sociale dont il fait partie) forces qui s'entrecroisent et se compensent en un harmonieux équilibre semblable à celui de l'organisme vivant. L'existence d'une domination, fruit d'une séparation des pouvoirs, reconnue nécessaire, est acceptée par les autres forces. Et si de temps à autre — révolution ou maladie — celles-ci se soulèvent, il n'en est pas moins que l'état normal résultant de cette organisation équilibrée même est un état de paix sociale. Des situations établies sont ainsi créées. Des chefs d'atelier, des contremaîtres se regardent comme investis d'une fonction qui leur est propre. Il y a là plus qu'un état de fait : un état de droit.

L'entreprise industrielle se rapproche encore de l'institution (2), au sens dans lequel prend ce mot M. Hauriou, en ce qu'elle est une organisation établie en relation avec l'ordre général des choses. Il existe, on le sait, un ensemble d'organisations sociales et de rapports sociaux dont toutes les parties sont liées. L'usine fait partie de la structure économique. Celle-ci la postule en quelque sorte, car l'usine porte au maximum la puissance de production. L'intensité des besoins, le nombre des débouchés, les exigences de

1. Cf. le roman de M. de Voguë : *Le Maître de la Mer.*

2. V. Hauriou. L'institution et le droit statutaire. *Recueil de législation de Toulouse,* 1906, 135.

la clientèle, les habitudes des fournisseurs de matières premières, les nécessités des transports, toute l'armature économique soutient l'usine qui n'existe qu'avec elle et par elle, qui ne saurait subsister si elle cessait un instant d'être en union avec l'ordre économique du moment.

L'usine, avons-nous dit, est un groupe d'hommes organisé et équilibré. Sans doute le contrat de travail n'est ni un contrat de société ni une association, au moins au sens juridique étroit du mot. Mais l'idée de collectivité doit-elle être tout entière absorbée dans la *Corporation* c'est-à-dire dans les établissements du droit public, les associations, les sociétés anonymes ? N'y a-t-il pas collectivité dès que plusieurs individus ont, en fait, entre eux une série de rapports... à plus forte raison lorsque plusieurs travailleurs, souvent des centaines d'ouvriers sont réunis sous un même régime, forment un établissement immense, hiérarchisé ?...

Qu'on le remarque bien, nous ne songeons pas à faire de l'usine une personne morale (1). Pareille thèse ne saurait être sérieuse. Bien plus, nous repoussons la thèse de la personnalité pour les sociétés, au moins

1. Cf. Hauriou. L'Institution et le Droit statutaire. *Recueil de législation de Toulouse*, 1906, p. 135. « Je vois dans l'institution une organisation juridique qui mérite le nom d'individualité objective, à l'intérieur de laquelle *peut* se développer une personnalité subjective mais qui n'est pas confondue avec celle-ci. »

pour les sociétés par intérêt et les sociétés civiles (1). Ce n'est pas ici le lieu de reprendre la question de la nature de la personnalité morale. Cette idée correspond à une existence externe une. Il ne s'agit de rien d'analogue pour l'entreprise : ou plutôt cette existence unifiée pour le dehors se confondra avec la personne du patron, la société exploitante, la coopérative suivant les cas. Le problème ici posé est tout interne. Il s'agit de savoir si l'atelier ne forme point un groupe et si une organisation ne doit point forcément naître au sein de ce groupe.

L'institution manufacturière étant un groupe d'hommes dans lequel chacun a sa place, sa fonction et ses droits, « il faut pour le maintien des situations établies dans ce groupe, qu'une certaine conduite d'ensemble soit observée par tous ces hommes ; pour obtenir cette conduite il faut des règles de conduite. Elles sont créées à l'intérieur de l'institution et forcément avec le concours du pouvoir de domination qui règne dans l'institution sinon uniquement par lui » (2). L'on ne peut mieux faire que de répéter pour l'atelier ce que M. Hauriou dit de l'Institution en général, préoccupé d'ailleurs avant tout de droit public, tant est forte la logique interne qui, de situations ana-

1. Henri Gazin. *Essai critique sur la notion de patrimoine*, 1910, p. 388 et suiv.

2. Hauriou. Principes de Droit public, 1910, p. 135 ; sur tout ceci rapprocher Hauriou. L'Institution et le droit statutaire. *Recueil de l'Académie de législation de Toulouse*, 1906.

logues, fait induire des nécessités analogues. Et déjà, en effet, nous sentons que les lignes de conduite indispensables au fonctionnement de la manufacture vont exister à l'intérieur de l'usine et que le pouvoir dominateur qui toujours se retrouve dans une organisation équilibrée veillera à leur maintien. C'est en revenir à la question des règlements d'atelier dont nous ne nous sommes éloignés qu'en apparence.

Dans le règlement de travail il est permis de voir en effet l'ensemble codifié des règles institutionnelles.

Ces règles seront de deux espèces: droit disciplinaire et droit statutaire. Les règles de conduite qui émanent de l'autorité uniquement et sans que celle-ci se préoccupe de l'adhésion des intéressés forment le droit disciplinaire. Ce droit vise à assurer la paix et la cohésion dans le groupe. En regard de ces règles établies afin d'assurer l'ordre et les fins du groupe il est d'autres règles établies dans l'intérêt des individus qui leur servent de garantie contre le pouvoir de domination. C'est le droit statutaire, contre-partie du droit disciplinaire. Le droit statutaire diffère du droit disciplinaire par son fondement. Il cherche à définir les droits des individus dans le groupe et vis-à-vis du pouvoir, les buts généraux de l'institution, les grandes lignes de son organisation. Le droit disciplinaire a pour objet soit d'imposer aux individus des mesures, soit de créer des situations opposables, soit de réprimer des écarts, tout cela dans l'intérêt de l'ins-

titution. Le droit disciplinaire et le droit statutaire se distinguent aussi dans leurs modes d'élaboration. Le droit disciplinaire est l'œuvre directe et unilatérale du pouvoir. Le droit statutaire dérive d'une collaboration entre ce pouvoir d'élaboration et les intéressés dont il se préoccupe de recruter l'adhésion par des procédés divers. Ces deux droits dépassent d'ailleurs dans leur ampleur les dispositions du règlement d'atelier qui ne sont qu'un des aspects sous lesquels ils se présentent.

L'usine, nous l'avons dit, et c'est même un des caractères distinctifs de l'Institution, « ne subsiste que par un équilibre de forces dont l'une domine les autres ». L'atelier « comporte une contrainte à moitié imposée, à moitié acceptée ; cela se traduit sur une discipline intérieure pour tous les membres du groupe » (1). La manufacture, nous avons du moins essayé de le montrer, forme bien en effet un groupe.

La discipline peut être envisagée soit du point de vue du groupe, c'est-à-dire de l'usine, dans l'état social actuel presque complètement confondue avec la personne du patron, soit de celui des ouvriers, des individus (2). De là l'opposition du droit disciplinaire et du droit statutaire « dans une certaine mesure la contre-partie et le correctif l'un de l'autre ».

Si la discipline est nécessaire, point de vue collec-

1. Hauriou. *Principes*, p. 138.

2. Hauriou. *L'Institution...*, p. 136.

tif, pour l'ordre, la bonne marche économique, le maintien de l'atelier, choses auxquelles tous sont intéressés à quelque degré hiérarchique qu'ils se trouvent, elle n'en est pas moins un pouvoir redoutable.

Contre ce pouvoir — point de vue individuel — il faut des garanties. L'ouvrier aura son statut. Les lignes générales de l'organisation de l'usine devront être définies.

Il peut être utile de décrire rapidement le domaine du droit disciplinaire et du droit statutaire dans l'organisation industrielle, nous pourrions ajouter commerciale ou agricole. Car l'exploitation d'un domaine rural, la maison de commerce ne différeront en rien, à ce point de vue de l'entreprise usinière. S'il est parlé de cette dernière c'est uniquement pour employer une expression plus simple ou plus brève. On pourra chaque fois suppléer les autres points de vue. L'existence d'une institution ne provient pas de ce qu'un groupe d'hommes, outillé pour cela et tout entier adapté aux nécessités de la réalisation d'un commun dessein, se propose telle ou telle fin mais de la seule existence et de ce groupe et de cette fin.

Ainsi que l'a montré M. Hauriou « le droit disciplinaire est infiniment plus riche que d'ordinaire on ne le conçoit ». Le doyen de Toulouse ajoute que dans son sens habituel, sens qui se présente le premier à l'esprit, dans le « sens répressif, le pouvoir disciplinaire a été certainement remarqué dans les organisa-

tions privées, telles que les compagnies de chemins de fer ou les banques ou les grands magasins ». Et voilà sans doute, le premier germe de la théorie que nous défendons aujourd'hui. Mais dans les « organisations privées » elles-mêmes, le pouvoir disciplinaire nous paraît beaucoup plus riche et de tous points semblable à ce qu'il est dans l' *Institution.* Il est, en effet, « constitué par l'ensemble des actes juridiques et des règles juridiques émanant de l'autorité sociale instituée » [ici, dans la phase économique actuelle : le patron], règles « qui ont pour objet, soit d'imposer des mesures, soit de créer des situations opposables, soit de réprimer des écarts de conduite ». Le pouvoir patronal n'est donc pas seulement répressif il est aussi organique. Une organisation du travail a-t-elle été créée à l'usine par suite, si l'on veut fixer les idées, d'un perfectionnement de l'outillage, perfectionnement utile pour que l'usine prospère, conserve et étende ses débouchés, la discipline voudra qu'on l'accepte. Le patron aura au besoin le droit d'exercer une contrainte tout comme il a le droit de renvoyer les ouvriers qui transgressent les règles du bon ordre. L'existence de l'usine et celle de ce mode de travail, de cette organisation de l'atelier sont liées, elles seront protégées par le pouvoir de coercition du patron.

En effet la faute disciplinaire n'a pas besoin d'une détermination complète. Le patron, incarnant le pou-

voir disciplinaire, a le droit de commander et de se faire obéir, au besoin par des moyens coercitifs, tant qu'il s'appuie sur la force propre que « l'institution a conscience d'avoir pour se faire justice à elle-même ; il devient une autorité légitime et engendre un droit par l'accord de ce pouvoir propre avec la situation générale établie dans l'institution et aussi par le fait que cette action disciplinaire est accomplie avec discipline, avec mesure par un pouvoir qui est lui-même équilibré ». Qui sera juge de cet accord, de cette mesure, telle est la question que nous retrouverons. A la différence de l'institution du droit public il semble, en effet, que le droit disciplinaire de l'usine ne trouvera pas sa seule sanction dans la force disciplinaire dont elle dispose. La manufacture est au sein de l'État, et cette institution ne saurait être indépendante et échapper dans son fonctionnement au contrôle de celui que M. Hauriou nomme « l'institution des institutions ».

Pour être complet et bien que ceci intéresse moins la question du règlement d'atelier, il faut indiquer que le droit disciplinaire du patron ainsi compris n'embrasse pas que des règles d'objet général mais « comprend aussi des actes juridiques qui peuvent être particuliers par leur objet mais qui présentent ce caractère d'être opposables à tous ». Ainsi l'acte de nomination ou l'acte de révocation d'un surveillant, d'un contremaître, d'un chef d'atelier donnent ou re-

tirent à ceux-ci compétence à l'égard des ouvriers ; les travailleurs ne seraient pas reçus à dire qu'il y a *res inter alios acta*. Ces actes créateurs de situations sont opposables à tous, même à ceux qui ne font pas partie de l'organisme mais qui entrent en relations avec lui : ainsi en est-il de la nomination du préposé au magasin de vente, etc...

L'usine, nous l'avons déjà pressenti, est créatrice de droit statutaire d'une façon aussi naturelle et forcée qu'elle est génératrice de droit disciplinaire. Ces statuts tantôt auront été dressés pour elle à l'avance, c'est le cas du règlement d'atelier, tantôt se seront dégagés avec le temps, ce sont les coutumes, les usages des usines, les habitudes de l'industrie.

La distinction de deux sortes de dispositions dans les règlements de travail — distinction qui, à notre sens, n'est autre que celle des règles disciplinaires et des règles statutaires — a été fort bien aperçue par la jurisprudence. Si la Cour suprême considère les prescriptions de la seconde espèce comme des clauses contractuelles elle a attribué parfois un tout autre caractère aux règles de la première catégorie. Il a été ainsi jugé qu'un règlement de compagnie de chemin de fer portant sur la répartition du travail entre les ouvriers n'était que l'exercice du droit de direction de la compagnie. Les attendus de l'arrêt de

Bourges (1) sont une magnifique illustration de notre idée. « Attendu que les règlements intérieurs relatifs à la distribution du travail entre les employés pourraient sans doute être produits et publiés, mais qu'ils ne font ni expressément, ni tacitement partie des contrats qui interviennent entre la Compagnie et ses agents, et que ceux-ci n'ont le droit ni de les invoquer contre la compagnie ni de les discuter puisqu'ils sont susceptibles d'être en tous temps modifiés suivant les circonstances et les nécessités du service de chaque jour ; — qu'il n'est pas exact de dire que la connaissance leur en soit donnée à titre d'engagement pris à leur égard par la Compagnie ; — que les compagnies de chemin de fer sont rigoureusement responsables de leurs ordres de service généraux et particuliers et de leur exécution, ce serait diminuer leur responsabilité et compromettre les intérêts de la nature la plus grave que d'admettre en principe qu'un agent peut discuter ces ordres et de trouver dans la critique de leur application la source d'une demande en dommages-intérêts. » Le pourvoi formé contre cet arrêt fut rejeté par la Chambre des requêtes.

Moins de trois ans auparavant (2) la même Chambre avait rejeté le pourvoi formé contre un arrêt de la Cour d'Amiens, du 14 mai 1877, qui considérait que les dispositions réglementaires à interpréter faisaient

1. Déjà cité ; V. Req., 2 mai 1881, D. 1882.I.164.

2. Req., 26 novembre 1878. D. 79.1.283.

partie intégrante du contrat de louage de service existant entre la compagnie de chemins de fer du Nord et ses employés. C'est que cette fois il s'agissait de quelque chose de tout à fait différent : d'un article disposant qu'aucune pension ne serait liquidée si l'intéressé n'avait été préalablement admis à faire valoir ses droits à la retraite.

De fait la première partie de notre thèse : pouvoir disciplinaire du maître est assez souvent admise. On la rencontre dans l'ouvrage de M. Laronze (1), dans la thèse de M. Châtel (2), dans le livre de M. du Roure (3). Elle est faite par M. Perreau et M. Cauwès dans les discussions au sujet du contrat de travail à la société d'études législatives (4). Tous ces auteurs distinguent en effet deux catégories dans les règles édictées par les règlements de travail. Ils admettent qu'il y a des dispositions non contractuelles et varient sur le fondement qu'ils donnent alors au droit du patron : attribut de la propriété, base de la responsabilité (5). Mais à

1. Laronze. De la représentation des intérêts collectifs et juridiques des ouvriers dans la grande industrie. *Thèse Paris*, 1905.

2. Châtel. *La question du règlement d'atelier*, notamment p. 97-101.

3. Desroys du Roure, *op. cit.*, *passim*.

4. *Bulletin de la Société d'Études législatives*, 1906, p. 169 et p. 95 ; 1905, p. 540.

5. Le supplément de la Jurisprudence générale Dalloz donne comme fondement au règlement d'atelier, en plus du consentement de l'ouvrier, le droit de propriété du patron sur l'usine, sa responsabilité dans l'accomplissement du travail et en cas d'accidents.

côté, ils affirment que la seconde catégorie de clauses, la plus importante, celle qui tend à absorber la première n'est que l'expression des offres du patron, offres que l'ouvrier devra accepter et qui se transformeront en clauses fixant le détail du contrat de travail. M. Châtel en particulier repousse l'idée d'acte unilatéral souverain. Pour lui la thèse non contractuelle est étroite. C'est un retour en arrière, un arrière distant d'un siècle ! (1) Nous avons montré que ni dans l'un, ni dans l'autre cas, les dispositions du règlement ne pouvaient être regardées comme l'expression de conventions. Quand nous en viendrons à l'application de notre théorie l'on verra si elle n'aboutit point à des méthodes d'interprétation plus larges.

Même sous la forme réduite, sous laquelle elle a été parfois admise, notre théorie n'est point sans soulever de graves objections.

Il n'y a pas à s'arrêter au reproche d'anticonstitutionnalité fait parfois à ce pouvoir du patron (2). Il ne s'agirait pas en effet d'une loi à proprement parler mais bien d'un *règlement*.

La difficulté n'est pas supprimée pour autant. Si, en effet, l'on se reporte à une étude sur le règlement (3) l'on verra que la définition proposée est

1. Châtel, *op. cit.*, p. 50-54.

2. Cf. Les discours de P. Lafargue et de M. Zévaès à la Chambre des députés. *J. O.* Déb. parl. 1892, p. 1419 et 1898, p. 2-387.

3. Moreau. *Le règlement administratif*, 1902, p. 2, p. 16 et s.

celle-ci : « Une règle obligatoire imposée par une autorité publique autre que le parlement. » C'est ce qu'enseigne M. Moreau. Et tout de suite, il insiste comme pour réfuter à l'avance l'idée de règlement privé : « La règle contenue dans le règlement émane d'une autorité publique. Elle diffère des droits et des devoirs qui résultent du contrat... Entre les individus le droit français actuel ne tolère plus les rapports d'autorité (1), de subordination et de hiérarchie, il n'admet que des relations d'égalité dont la force obligatoire découle des volontés concertées. » Force est bien cependant à l'auteur d'avouer que « parfois le consentement semble faire place à l'autorité » et de prendre précisément comme exemple le règlement d'atelier. Il s'empresse d'ajouter que même alors « le rapport établi est de nature contractuelle ». Le pouvoir disciplinaire ainsi repoussé sans discussion, c'est précisément le règlement statutaire qui va embarrasser l'auteur. Il ne soulève évidemment pas cette idée à propos du règlement d'atelier, on ne l'a pas fait jusqu'ici, mais au sujet des sociétés, de la société anonyme, des associations. Il se demande quel sera le critérium entre leurs statuts et un règle-

1. La jurisprudence reconnaît cependant bien *l'autorité* du patron. Toute atteinte qui y est portée par un tiers peut donner lieu à indemnité : V. Cass. Ch. crim., 28 juin 1912, *Gaz. des Trib.* 1912, 2e sem., 2.160, Jurisprudence en matière de Droit civil, Demogue, *Rev. trim. de Droit civil*, 1913, p. 185.

ment administratif. On ne peut le chercher dans l'importance des règles édictées. Les statuts du Crédit Lyonnais sont à tous égards plus importants que le règlement émané du maire d'une commune minuscule. Et s'il s'agit d'une association, même but désintéressé que dans l'État ou la commune, mêmes sanctions. La différence réside-t-elle dans les effets produits ? Il semble bien qu'elle soit là en effet. Et cependant ce serait une erreur de dire que les statuts d'une société sont sans effet aucun à l'égard des tiers. Ils en ont si bien que l'on est obligé dans l'intérêt de ces mêmes tiers de les publier. Celui qui s'adresse aux guichets d'une banque sera obligé de se soumettre aux limitations de compétence que les règlements ont imposées aux différents employés. Mais, et c'est là justement le point intéressant, *personne ne se trouve soumis à semblable règlement s'il ne consent à faire partie de l'institution à un titre quelconque, fut-il passager, à entrer dans l'organisation*. Le règlement administratif s'impose au contraire à l'individu sans aucun consentement préexistant.

La méditation des idées soulevées par M. Moreau nous amène à la conception suivante que nous proposons : à côté du règlement proprement dit, du règlement administratif, et jusqu'à un certain point semblable à lui, il est d'autres règlements mais ceux-ci n'existent qu'en vertu d'un lien contractuel préexistant, ou parfois projeté seulement, et ne s'imposent

qu'à ceux qui, par leur consentement même, sont entrés dans l'institution génératrice de ce droit particulier à elle.

Le règlement d'atelier ne fait point partie du contrat de travail, il n'est point un ensemble de conventions acceptées par l'ouvrier mais il s'impose à l'ouvrier parce que l'ouvrier a conclu ce contrat de travail, parce qu'il a consenti à entrer à l'usine, à faire partie de l'institution manufacturière. Ce n'est pas du tout la même chose. Dire que le règlement d'atelier est une suite, un accessoire, l'ensemble des clauses de détail incluses ou implicitement comprises dans le contrat de travail et dire que, par ce qu'il a accepté du travail, l'ouvrier se trouve soumis au pouvoir du patron et aux statuts de l'usine sont des expressions très différentes. Ce sont des idées qui ne se confondent point. C'est d'ailleurs ce que l'on verra quand il s'agira d'indiquer quelles sont les conséquence de la théorie au point de vue de l'interprétation, quand on en viendra aux applications.

Nous touchons ici à la limite du domaine institutionnel et du domaine contractuel et les deux domaines se compénètrent quelque peu.

Le consentement préexistant n'est sans doute que « l'adhésion au fait » à laquelle M. Hauriou fait jouer un certain rôle dans sa théorie de l'institution politique, car pour l'éminent professeur l'institution sociale repose sur cet élément consensuel. Mais si l'effet du

contrat est de soumettre l'ouvrier à des règlements et à un pouvoir réglementaire, à un pouvoir disciplinaire et à des mesures disciplinaires, règlements et mesures disciplinaires ne deviennent point pour autant des actes contractuels (1).

M. Hauriou ne s'est pas du reste fait faute d'explorer cette frontière. Il a montré à quelles difficultés on se heurte quand on veut employer la forme contractuelle à sanctionner des situations qui en réalité sont institutionnelles, cette forme devient une pure apparence et le contenu réglementaire jure avec son enveloppe (2). » Dans tous ces cas il y a « institution sous roche ». « Ainsi les règlements d'atelier, les contrats collectifs de travail *s'appuient sur l'institution grandissante de l'usine qui est destinée* tôt ou tard à devenir un établissement d'utilité publique ».

La théorie qui voit dans le règlement d'atelier, d'une part, la règle d'organisation de l'usine, et, de l'autre, sa loi de police corrigée par le statut de l'ouvrier, trouve sa confirmation dans les expressions que l'on rencontre soit dans le texte même de ces documents, soit dans les arrêts, soit dans les auteurs.

Citons d'abord un très ancien projet de loi, toujours signalé dans les travaux relatifs aux règlements

1. Cf. sur le contrat d'abonnement au téléphone, la note de M. Hauriou sous Conseil d'État, 23 mars 1906. S. 1908.3.16.

2. Hauriou. *Principes de Droit public*, 1910, p. 211.

de travail, l'ébauche très complète de législation industrielle rédigée par L. Costaz en 1799 sur l'ordre du ministre de l'Intérieur Chaptal. La première publication de ce document est due aux recherches de M. Marc Sauzet (1).

En réaction contre l'individualisme complet apporté par la Révolution dans les relations entre patrons et ouvrier, le pouvoir cherchait à revenir — plus ou moins ouvertement — à l'ancien système de la réglementation et à faire une loi destinée à organiser l'industrie. Mais, lit-on dans l'exposé des principes du projet, « on se flatterait vainement de pourvoir à tous les détails par des règlements émanant de l'autorité publique ; le règlement convenable pour la police d'une manufacture n'est pas uniquement déterminé par la nature des choses qu'on y fabrique ; il dépend aussi et de la manière dont le chef a conçu son entreprise et des fonds qu'il y veut affecter, et surtout des procédés qu'il veut suivre ; en sorte qu'il faudrait faire des règlements pour toutes les professions et dans chaque profession il en faudrait presque autant que d'établissements. Le meilleur parti à prendre est donc d'autoriser ceux qui sont chargés de la conduite du travail à régler ce qui y est relatif ».

Par ces mots « autoriser » l'auteur du projet paraît admettre que le manufacturier ne saurait faire

1. Marc Sauzet. *Revue d'Économie politique*, 1892, p. 1192. Essai historique sur la législation industrielle en France.

un règlement, c'est-à-dire une loi ouvrière spéciale à son usine, sans une sorte de délégation du législateur. Celui-ci ferait les règlements généraux et délèguerait la mission d'établir les règles de détail au patron dont la situation serait semblable à celle de quelques autorités administratives : préfets, maires.

Les articles du projet semblent cependant reconnaître à l'entrepreneur un droit propre, droit qu'ils s'occupent de limiter, dont ils édictent les conditions d'exercice.

Art. 15. — Les manufacturiers, les fabricants les entrepreneurs et généralement tous ceux qui, sous quelque dénomination que ce soit, font travailler des ouvriers, ONT LE DROIT de déterminer par des règlements particuliers, les conditions auxquelles ils admettent à travailler et l'ordre qu'ils veulent faire observer dans leur travail.

Art. 16. — Un règlement de ce genre devient obligatoire pour l'ouvrier par le fait seul de l'acceptation de travail, sans préjudice, néanmoins des conventions particulières qui doivent toujours avoir leur plein et entier effet. Les contestations auxquelles il donne lieu sont portées devant le juge de paix.

Art. 17. — Le règlement n'est point reconnu par le juge de paix si les deux formalités suivantes n'ont pas été remplies :

1° Le règlement doit être affiché de manière que les ouvriers puissent toujours en prendre connaissance ;

2° Il doit en être donné copie à la mairie du lieu.

Manifestement l'auteur de la proposition n'a pas songé à reconnaître au patron le droit de faire une convention ! Remarquons qu'il n'est point question d'un consentement de l'ouvrier aux clauses du règlement ; ce dernier devient obligatoire pour lui « par le seul fait de l'*acceptation du travail* ». Si des formalités de publicité sont indiquées, l'on ne dit point qu'en cas d'inobservation de ces formes le travailleur n'est point présumé avoir accepté le règlement mais bien que celui-ci « n'est point reconnu par le juge de paix ».

Le projet de L. Costaz ne se transforma jamais en loi. Les patrons n'en rédigèrent pas moins les règlements particuliers de leurs usines, tant était vraie cette pensée de l'exposition des principes : « Il est nécessaire que celui qui dirige le travail soit exactement obéi dans tout ce qui est relatif. Il faut qu'il puisse établir la subordination des ouvriers suivant leurs divers degrés d'habileté et conformément à l'intérêt de l'établissement. »

Cette idée : le patron, en rédigeant un règlement d'atelier, fait acte d'autorité, exerce un pouvoir, resta longtemps dans l'air. Il semblait au chef d'usine qu'il participait à la puissance publique. Aussi sentait-il le besoin de venir lui demander une sorte de ratification de ses actes.

Dans un règlement de travail du 12 novem-

bre 1813 (1) on trouve la formule finale suivante :

Le maire de Lille, département du Nord, vu le *projet* de règlement qui précède, AUTORISE le sieur Caulier à le faire observer dans ses ateliers après que les ouvriers y auront *consenti par leurs livrets* (2).

A la mairie de Lille, le 12 novembre 1813

Signé : le COMTE DE BRIGODE.

(Règlement *de police intérieure* qui doit être observé dans les ateliers de la manufacture de dentelles de M. Barthelemi Caulier, d'Arras et de Lille.)

Un règlement de 1840 (3) porte cette double mention :

Soumis à l'approbation de MM. les membres du Conseil des prud'hommes de la ville de Lille.	Soumis à l'approbation de M. le Maire de la Commune.

C'est ainsi encore que, suivant M. Deligny (4), à Nancy le Conseil des prud'hommes soumettait autre-

1. Donné par M. Godart, *op. cit.*, p. 28.

2. Cette formule curieuse « consenti par leurs livrets » trouve son explication dans l'article 16 : « Le présent règlement sera affiché dans tous les ateliers de la manufacture ; *il en sera donné une copie en tête du livret de chaque ouvrière pour qu'elle en ait* PARFAITE CONNAISSANCE et qu'elle s'y conforme. » On voit qu'il ne s'agit pas d'un consentement véritable.

3. Filature de coton J. Thiriez à Esquermes-les-Lille, Godart, *op. cit.*, p. 32.

4. Deligny, *op. cit.*, p. 94.

fois les règlements à une véritable homologation. Réuni en bureau général, il les discutait et parfois même les modifiait. Il refusait toujours d'appliquer ceux qu'il n'avait pas approuvés. Les règlements homologués étaient suivis de la mention « Vu et approuvé par le Conseil des prud'hommes de la ville de Nancy réuni en bureau général à l'audience du... » et ils étaient signés par le président et le secrétaire du Conseil. M. Deligny, sans pouvoir donner la date et les motifs de la disparition de cette homologation qui n'existe plus à l'époque actuelle, déclare qu'elle ne remonte guère qu'à 1903. Elle serait remplacée par le simple dépôt au secrétariat.

Cet usage indicatif n'existe pas seulement dans la région nancéenne, il est aussi fort répandu dans le Nord. Il se retrouve maintes fois dans les règlements publiés par M. Godart dans son enquête Lilloise et ce, dans des règlements du 1er avril 1902 (1), du 12 juin 1902 (2), du 1er juillet 1905 (3).

Il semble vraiment que le chef d'établissement ait conscience de ce qu'il fait la loi, loi de police et loi d'organisation du travail dans l'usine, sorte d'établissement public, et il se croit obligé de mettre l'exer-

1. Art. 13. — « Le présent règlement est déposé aux Prud'hommes »; filature de coton, N., Godart, *op. cit.*, p. 102.

2. Godart, p. 113.

3. Godart, p. 135. Cf. Règlements d'une manufactures de chaussures, 1897. Deligny, p. 84, d'une filature, 1900, *id.*

cice de cette fonction sous le patronage d'une autorité supérieure à lui, à laquelle il est lui-même soumis, le Conseil des prud'hommes, d'une autorité officielle, publique, comme pour répondre à ce besoin qui veut que tout pouvoir, tout Droit émane de la Puissance publique, de l'État.

La véritable nature du règlement perce à chaque instant dans les expressions de ses articles mêmes. S'ils parlent du *consentement* des ouvriers c'est par hasard, et ce mot est bientôt contredit par d'autres. Ou encore c'est qu'il s'agit d'un règlement récent, que ces auteurs ont voulu bon gré mal gré le faire cadrer avec la théorie du contrat. Réaction de la doctrine sur la pratique (1).

1. Une illustration de cette idée est fournie par le règlement des Établissements Schneider et Cie (Institutions de MM. Schneider et Compagnie, Nevers, 1905, p. 106. Ce règlement se trouve dans Deligny, *op. cit.*)

L'article 2 prend bien soin d'indiquer qu'il s'agit d'une convention.

Art. 2. — Contrat de travail. — A l'avenir tout ouvrier pour être admis à l'usine devra au préalable accepter le règlement.

L'article 24 toutefois ne parle plus du consentement, mais d'une connaissance en quelque sorte forcée. On fait signer à l'ouvrier que tout ce qui était nécessaire pour qu'il n'ignore pas le règlement a été fait, on ne lui fait pas du tout signer qu'il l'accepte.

Art. 24. — Connaissance du règlement. — Le présent règlement sera affiché dans les ateliers et dans la salle d'attente du bureau d'embauchage.

Tous les ouvriers devront en avoir connaissance. Il en sera remis un exemplaire à chacun d'eux contre récépissé.

Aux ouvriers qui ne sauraient pas signer, lecture du règlement sera

Le plus souvent on se contente du mot *connaissance*.

Ainsi s'exprime l'article 1er du règlement de verreries du vieux Rouen et de Feuquières.

« Tout ouvrier travaillant à l'usine est *censé avoir pris connaissance* du règlement, du tarif et des conditions, ainsi que des mesures d'ordre et de discipline adoptées dans l'établissement (1). »

Or si celui qui est seulement *censé* avoir *consenti*, ne peut être obligé (art. 1108 du Code civil) par une convention tant que l'on n'aura pas prouvé un consentement véritable, l'idée de *connaissance présumée* correspond au contraire à une théorie de notre droit, à la théorie de la publication des lois, décrets, règlements des préfets, des maires, etc. « Nemo jus ignorare censetur » La publication comporte une présomption en vertu de laquelle chacun est *censé connaître* la loi après l'accomplissement de certaines formalités destinées à mettre tout le monde à même d'en prendre connaissance ou encore après l'expiration d'un délai pendant lequel on a dû apprendre son existence.

donnée par un employé du bureau de la comptabilité en présence du délégué de la corporation attestant :

1° Que lecture du règlement a été faite à l'ouvrier ;

2° Qu'un exemplaire dudit règlement a été remis à l'ouvrier.

1. Règlement des verreries du Vieux-Rouen et de Feuquières, art. 1er (Desroys du Roure, *op. cit.*, p. 16).

De fait l'on retrouve édictés dans la série des règlements d'atelier les différents systèmes de publication usités en France au cours de l'histoire. Tant il est vrai que pour satisfaire aux mêmes nécessités l'on recourt toujours aux mêmes moyens.

L'homologation par le Conseil des prud'hommes, indépendamment de l'explication déjà donnée, n'est-ce pas l'enregistrement des ordonnances royales sous l'ancien régime, par le Parlement, après lecture à l'audience ? (1).

Des affichages, des lectures à haute voix prévus par les règlements d'usine, ne peut-on rapprocher le système de publication adopté par la Révolution ?

Il n'est pas jusqu'au système du délai (celui du Code civil) que l'on ne retrouve dans nos documents.

« Tout ouvrier attaché à l'établissement depuis une journée sera considéré comme ayant pris connaissance du présent règlement »
dit l'article 11 du règlement d'un tissage mécanique (28 octobre 1904) (2).

Citer des articles ordonnant l'affichage serait fasti-

1. Le Parlement avait un « droit de remontrance ». La consultation des ouvriers au moment de la publication des règlements d'atelier a été proposée en législation. Ce serait, a-t-on dit, un « droit de remontrance » parfaitement légitime. V. Perreau, Rapport sur la question 9, Contrat de travail. *Bulletin de la Société d'études législatives*, 1905, p. 540 et suivantes.

2. Godart, *op. cit.*, p. 112.

dieux. C'est une chose qui se retrouve d'une façon constante. Un détail piquant trouve cependant ici sa place. Il montre qu'entre voir une affiche et donner son assentiment à ce qu'elle porte, la différence est grande parfois.

Voici ce qu'on lit dans le règlement des Forges et Hauts-Fourneaux de Manois (Haute-Marne) (1).

« Défense expresse est faite d'arracher ou de maculer les affiches. *Un tel acte d'insubordination* sera puni d'une amende de 5 francs ou par le renvoi immédiat de l'ouvrier suivant la gravité des cas. »

De la publication des règlements d'usine on est tenté de rapprocher la publication d'autres règlements, la publication des règlements locaux qui peuvent être faits par les préfets et les maires. Pour les uns comme pour les autres la publication reste une publication de fait obtenue par n'importe quel moyen il n'y a rien de fixé quant au mode d'y procéder. Ils ne sont exécutoires et obligatoires qu'à partir de la publication. On ne doit les regarder comme tels, en principe du moins, et c'est ce que proclame la jurisprudence pour les règlements de travail, qu'autant qu'ils ont été réellement connus. Il faut une publication véritable par affiches ou par lecture puque. Celle-ci n'est d'ailleurs, effectuée qu'en apparence. Lit-on les affiches ? Écoute-t-on toujours et lorsque l'on écoute, comprend-on ?

1. Desroys du Roure, *op. cit.*, p. 24.

Peu importe ! Il appartiendra aux juges du fait, par une appréciation souveraine des circonstances de la cause, de décider qu'un ouvrier a eu connaissance d'un règlement alors que pendant les deux années que l'ouvrier a passé dans l'atelier le règlement a été affiché ostensiblement dans un cadre apparent appendu près de la porte d'entrée par exemple (1).

Nous sommes bien en présence d'une publication. Le Conseil des prud'hommes d'Aubusson, immédiatement et comme par intuition n'avait-il pas dit dans le jugement qui fut cassé par l'arrêt de cassation bien connu du 14 février 1866 : « Le règlement intérieur de fabrique devrait être soumis, avant sa *publication*, au contrôle des prud'hommes (2) ».

Il est d'ailleurs tellement vrai qu'en notre matière il s'agit d'une loi, d'un règlement de police à porter à la connaissance des intéressés par une publicité que ces expressions échappent à des juristes partisans par ailleurs de la thèse contractuelle. On l'a remarqué avant nous (3). Ainsi M. Lyon-Caen vient-il à préconiser devant la Société d'études législatives, l'obligation légale de l'affichage pour le patron, il ne manque point d'ajouter : « il y a du reste beaucoup de *lois industrielles* dont l'affichage est ordonné (4). »

1. Cf. Cas. civ., 9 décembre 1907, D. 08.1.420.

2. D. 66.1.64.

3. Cf. Gounot. *Le principe de l'autonomie de la volonté*, p. 295.

4. V. *Bulletin de la Société d'études législatives*, 1906, p. 164.

Il n'y a pas à s'étonner de trouver des expressions plus nettes encore dans les travaux de personnalités moins familiarisées avec les termes juridiques.

Insister sur les exagérations voulues de langage des parlementaires socialistes serait peu probant sans doute. Il faut cependant signaler le fond de vérité qu'elles contiennent.

« Les employeurs individuels ou collectifs ont fait la loi, de véritables lois dans les ateliers sous le nom de règlements », écrit M. Ferroul, dans l'exposé des motifs d'une proposition de loi et il ajoute les mots : « Code pénal (1). » « C'est le patron seul qui a fait la loi dans l'atelier » dira M. Paul Lafargue dans la discussion à la Chambre (2).

Dans un débat au Conseil supérieur du travail, un ouvrier, M. Millon, déclare : « Nous pensons que le règlement d'atelier est une *loi* infligée à l'ouvrier qui doit la subir. » Et à sa voix fait écho celle d'un patron, M. Isaac : « ... La *loi* qui doit exister dans cet atelier et pour y maintenir l'ordre et pour que le patron, qui a en définitive la responsabilité du succès de l'entreprise, conserve la direction de son travail (3). »

La nature intime des règlements d'atelier se révèle encore dans la façon dont leurs auteurs ont été ame-

1. *J. O.*, 1890. Ch. Doc. parl., p. 870, n° 591.

2. *J. O.*, 1892. Ch. Déb. parl. p. 1418. Cf. les discours de M. Renou et de M. Zévaès. *J. O.*, 1898. Ch. Déb, parl., p. 2376 et 2387.

3. *Conseil supérieur de travail 12e session 1903*, p. 206 et 209.

nés, par une sorte de logique, à comprendre et à régler la question de leur modification (1).

Au cours d'exécution du contrat de travail, le patron ne craint pas, de sa seule autorité, d'imposer un règlement nouveau.

« Le présent règlement, affiché dans l'usine, indique l'article final, fait loi pour les parties à partir de ce jour, tant pour l'ancien personnel que pour le nouveau (2). »

D'autres fois la règle nouvelle est simplement précédée de ces mots :

« A partir du..., tout ouvrier s'engage à observer le règlement suivant :

« Article unique... (3). »

Malgré l'emploi du mot s'engager, il est certain que le régime ainsi inauguré s'applique aux ouvriers faisant depuis longtemps partie du personnel de l'usine.

Sans doute cette manière d'envisager le problème peut se concilier avec l'idée de règlement-convention.

« La présence de tout ouvrier et ouvrière dans l'éta-

1. M. Pic (Les règlements d'atelier, la protection légale des salaires et le délai-congé, *Revue trimestrielle de droit civil*, 1912, p. 861) l'indique : « Il est admis que le patron est libre de modifier les clauses du règlement pendant la durée d'engagements en cours, ce qui met les ouvriers dans l'alternative de partie ou de continuer leur travail dans des conditions nouvelles. »

2. Godart, *op. cit.*, p. 180 : Manufacture de fils isolés et de fils en câbles en cuivre nu et isolé, 24 mars 1908.

3. Godart, p. 186.

blissement dans la huitaine de l'affichage du présent règlement constitue un acquiescement au dit règlement.

Tout ouvrier entrant dans l'établissement accepte le règlement et reconnaît en avoir pris connaissance (1). »

Mais plaçons à côté ce langage tranchant :

« Art. 7. — Les ordres de service qui seront donnés par le directeur ou par son représentant concernant le travail de la fabrication, la conservation du matériel, la sécurité des hommes ou des choses *auront la même force de loi que les articles du présent règlement et ils seront exécutés suivant leur forme et leur teneur.*

« *Il en sera de même de tout nouvel article du règlement vingt-quatre heures après son inscription au présent tableau* (2). »

Dans l'un des attendus d'un jugement relatif à la modification d'une clause d'un règlement d'atelier le tribunal de paix de Lille ne manquait pas de conclure « que toute ouvrière, en effet, en entrant dans la maison s'oblige implicitement à se conformer au règlement général de celle-ci tel qu'il est ou tel qu'il sera, s'il vient à être, par la suite, modifié régulièrement » (3).

1. Confiserie, 1906, Godart, p. 195.

2. Forges et Hauts-Fourneaux de Manois (Haute-Marne). Desroys du Roure, p. 15.

3. Jugement réformé par le Trib. civil de Lille du 19 février 1906. D. 1909.2.121. Note Pic. ; S. 1908.2.285.

Il ne messied pas de noter encore quelques expressions qui sont indicatives de la mentalité des prétendus contractants, montrent qu'il ne s'agit, dans leur pensée, ni d'offre ni d'acceptation et qui sont une confirmation de la théorie réaliste proposée ici.

« Ce règlement aura *force de loi à partir de sa publication* (1). »

Innombrables sont les articles qui prennent soin d'indiquer que c'est par le *fait* de son entrée dans l'usine que l'ouvrier est soumis au règlement.

« Tout ouvrier travaillant à la maison prend connaissance du règlement et par *le fait de son entrée* dans les ateliers s'engage à l'observer et à l'accepter avec toutes ses conséquences (2). »

« Tout ouvrier admis à travailler dans l'établissement s'engage *par ce seul fait* à respecter et à exécuter le présent règlement dans toute son étendue (3). »

« Tout ouvrier reçoit un extrait du règlement avant d'entrer dans l'établissement. Son *entrée fait foi* de son acceptation du règlement » (4).

1. Art. 53. Forges et Fourneaux de Manois (Haute-Marne). Desroys du Roure, p. 15, mêmes expressions dans un règlement de verrerie daté de 1874 donné par Deligny, *op. cit.*, p. 79.

2. Chaussures, 1897. Deligny, p. 82.

3. Verrerie, 1874. Deligny, p. 79.

4. Desroys du Roure, *op. cit.*, p. 14. (Établissements D..., à Lille). Cf. encore art. 1er règlement de scierie, entrepôt de bois de construction et fabrique de planches de P. à Bellegarde-Arnol (Ain) Desroys du Roure, p. 15. Impliquant au contraire l'idée de contrat, l'article 1er de l'Usine X à la Rivière Saint-Sauveur, Calvados (*Eod. loco*).

« Par le *fait seul de son acceptation de travail* à l'usine l'ouvrier quel qu'il soit, s'engage à accepter toutes les clauses et conditions du présent règlement *qui lui sera communiqué s'il le désire.* »

On le sent, les rédacteurs de ces règlements de travail ont eu cette intuition : ce qui importe c'est le fait matériel, l'ouvrier pénétrant dans l'usine, incorporé au personnel, fait qui est la conséquence d'ailleurs du contrat de travail conclu entre l'employé et l'employeur. Si les patrons parlent d'engagement ce n'est qu'en tant que la soumission de l'ouvrier au règlement n'est qu'une conséquence forcée de ce contrat, de cette admission, de cette acceptation de travail qui lui ouvre la porte de la manufacture, l'introduit dans l'organisme industriel, dans l'usine-institution.

Avec M. Duguit il est permis de dire que « la situation du patron et de l'ouvrier cesse d'être une situation contractuelle et subjective pour devenir une situation réglementaire et objective » (1).

Le règlement d'atelier est une véritable *loi privée.* De cette expression il ne se faut point trop étonner. « C'est une erreur de croire, écrivait récemment M. Demogue, que la loi, source d'obligations générales et impersonnelles, soit nécessairement l'œuvre de l'État ou des autorités étatiques qui ont reçu un pouvoir réglementaire : ministres, préfets, maires. La loi n'est qu'une manifestation sociale comme une au-

1. Duguit. *Droit constitutionnel*, 1907, p. 549.

tre, que l'État a cherché à canaliser à son profit comme il l'a fait pour l'autorité et la justice... (1) »

Parvenu à ce point de notre étude, voici l'analyse que nous proposons. Un ouvrier est-il embauché, nous distinguerons deux choses différentes.

En premier lieu *un contrat*, qu'on le nomme, si l'on veut, « contrat de travail ». De cette convention naissent une série de droits et d'obligations. Pour le patron, obligation au paiement du salaire stipulé. C'est la principale. Elle n'est pas la seule. Le maître doit aussi donner à l'ouvrier les moyens d'exécuter le travail promis. Il doit donc l'admettre à l'usine, lui fournir le local nécessaire, la machine... Quant à l'ouvrier il doit fournir les services stipulés, les fournir en personne...

Maîtres et ouvriers n'ont pas que des devoirs, ils ont aussi des droits correspondants, des droits propres.

A côté et par l'exécution de ce contrat, l'embauchage est, en second lieu, suivi d'un fait : *l'entrée de l'ouvrier dans une institution*, la fabrique, institution qui a ses statuts et son organisation disciplinaire. C'est ce que nous allons étudier.

1. Demogue, *Les notions fondamentales du droit privé*, p. 597.

CHAPITRE III

Les statuts de l'usine. Le pouvoir disciplinaire. Le statut de l'ouvrier

Les statuts de l'établissement

L'atelier est un groupe d'hommes, avons-nous dit. Il est nécessaire qu'une certaine conduite d'ensemble soit observée par tous ces hommes ; pour obtenir cette conduite, il faut des règles de conduite. « Elles sont créées à l'intérieur de l'institution et forcément avec le concours du pouvoir de domination qui règne dans l'institution sinon uniquement par lui (1). »

Une usine ne saurait fonctionner sans une règle — fut-elle purement coutumière, — règle qui s'appliquera à tous les ouvriers de la fabrique, peut-être de la région. Ainsi sont déterminés d'une façon uniforme pour les travailleurs les jours et les heures auxquels les locaux sont accessibles, auxquelles commence et finit le travail. Il ne serait pas davantage admissible que chacun vienne se faire payer au jour qui lui plaît

1. Hauriou, *Principes de Droit public*, 1910, p. 135.

et à sa guise. Tous les paiements de salaire se font à certains jours fixes. La maison a aussi ses habitudes lorsqu'il s'agit des congés, des délais de préavis, en cas de départ ou de renvoi. Il n'est pas moins nécessaire que le travail soit contrôlé d'une façon générale, la même pour tous afin de ne froisser personne. Ainsi on ne sortira point pendant les heures de travail sans un billet spécial. La manufacture comporte des appareils dont l'emploi nécessite l'observation de prescriptions techniques. Il existe des prescriptions semblables pour la conservation du matériel et des matières premières. Suivant l'industrie, le salaire déterminé se comptera à l'heure ou à la journée, à la tâche ou à l'entreprise...

Il serait d'ailleurs impossible d'énumérer ces règles nécessaires à la bonne marche, à la marche forcément uniforme, d'une organisation collective.

Toutes ces règles ne font point acception de la personne de tels ou tels ouvriers qui, à un moment donné, sont du personnel de l'usine. Elles se placent bien au-dessus d'eux. Nous serions tentés de dire qu'elles ont quelque chose d'*objectif*, si le mot ne prêtait à amphibologie. Il semble qu'elles font partie de la fabrique, de telle usine, de tel atelier au même titre que la disposition des locaux, l'agencement des machines, l'affectation de telle ou telle pièce à telle fabrication ou au bureau d'un contremaître. En ce sens elles s'imposent à tous. Dans la grande industrie

surtout les conditions du travail ne sauraient varier avec chaque ouvrier. Il ne peut y avoir qu'un seul régime et l'existence de ce régime est une nécessité.

Cette loi, ce statut *réglementaire* de l'usine, qui est ce qui le fera ? La question est beaucoup plus sociologique que juridique. Beaucoup de ces règles sont coutumières (1). Personne ne pourrait dire qui les a faites. Ce sont les habitudes industrielles du lieu, l'ensemble des précédents. On a toujours réglé les choses ainsi et ces précédents n'ont pas soulevé d'objection. D'autres dispositions sont dues aux fondateurs de la fabrique ou à leurs successeurs et c'est dans leur droit de propriété qu'ils ont puisé le pouvoir de décider comment seront utilisés telle salle, tels appareils. Une troisième catégorie de prescriptions enfin semblerait devoir être l'œuvre de la collectivité tout entière. Tout le personnel de la manufacture n'est-il pas intéressé à ce que l'usine ouvre ou ferme à telle ou telle heure, à ce qu'un délai soit ou ne soit pas observé en cas de congé, à ce que le

1. Un ouvrier se présente chez un patron le dimanche pour se faire payer une journée de travail et obtenir remise d'un certificat, celui-ci déclare que les bureaux de l'usine ne sont pas ouverts le dimanche et que l'ouvrier devra revenir à un autre moment. Le patron doit à son employé salaire et certificat et ce à la première réquisition, il peut cependant refuser de recevoir cette réquisition à l'heure et au jour où les bureaux sont habituellement fermés. V. Civ. Cass., 8 novembre 1911 (*Gaz. Trib.*, 1912, 1er sem., 1, 91).

salaire soit déterminé de telle ou telle façon, à ce que le travail soit contrôlé suivant tel ou tel mode ?

Sans doute, pourra-t-on dire, ces dispositions, dont nous connaissons maintenant la nature et qui ont pour but de maintenir dans la grande industrie l'ordre et l'exactitude nécessaires sont d'une importance très grande pour l'employeur (1). Il serait cependant inexact de prétendre qu'elles ne présentent que peu d'intérêt pour les travailleurs payés à forfait quel que soit la productivité de l'usine. Répondre que, par la ruine de l'usine mal organisée, ils seront privés de leur salaire et que, par contre, l'augmentation des bénéfices du patron permettra à celui-ci d'élever leur rénumération ne serait même qu'envisager une partie de la vérité seulement. Un intérêt familial fera désirer à l'ouvrier que ses heures de liberté coïncident avec celles de sa femme et de ses enfants, la sécurité du lendemain voudra qu'il ne puisse être renvoyé sans avoir été prévenu de se chercher une autre place suffisamment à l'avance, que sais-je ?...

Ce statut de l'institution aurait donc pu, et peut-être dû, être l'œuvre de la collectivité tout entière, s'efforçant de donner à l'usine l'organisation la plus conforme à son but : la production, tout en conciliant, dans la mesure du possible, cette nécessité avec

1. Cf. Sulzer. *Die Kollective Vertragschliessung zwischen Arbeitern und Arbeitgebern*, p. 4.

les intérêts et les aspirations légitimes de chacun.

Il en était bien ainsi lorsque tout était laissé à la coutume, création inconsciente à laquelle chacun collaborait. Avec la grande industrie la nécessité d'un régime précis, bien défini, se fit davantage sentir. Ce fut une impérieuse nécessité. Le contrat de travail prit alors ce caractère de lien de dépendance et de subordination, dont on fait aujourd'hui son trait propre (1). L'autorité du patron dérivée de sa fonction directrice se transforma en une omnipotence lorsqu'il devint un « capitaine d'industrie ». C'est ainsi « que la pratique et la loi ont reconnu au patron le droit de régler ce régime. Il y a eu là, permettez-moi une expression qui rend bien ma pensée, comme la reconnaissance d'une sorte de dictature imposée par la nécessité, par les conditions mêmes de la production » (2).

Par le règlement d'atelier : l'entrepreneur avait-il fait connaître les défenses édictées dans l'intérêt de l'ordre intérieur et leurs sanctions disciplinaires, il arriva petit à petit, avec la grande industrie, que ces dispositions réglementaires émanées du seul patron prirent une extension de plus en plus considérable et s'étendirent à des objets nouveaux. De sa seule autorité, le patron fit ou réadapta la loi de l'usine

1. Cf. Martini. La notion du contrat de travail. *Thèse Paris*, 1912.
2. Raoul Jay. *Bulletin de la Société d'Ét. législatives*, 1906, p. 99.

comme s'il ne s'agissait là que de questions disciplinaires.

Tandis que le patron s'arrogeait ce pouvoir, par l'effet des mêmes causes, *ce qui autrefois était contractuel* quand il y avait peu d'ouvriers et qu'ils étaient tous personnellement connus du maître, *devient réglementaire*, avec la naissance d'un organisme considérable.

Ainsi se reproduit l'infiltration du « contrat » dans le règlement d'atelier (1) qui contenait probablement d'abord des prescriptions surtout disciplinaires. C'est qu'en présence d'une institution, il n'est plus question de contrats individuels. L'époque du paiement des salaires, la manière dont celui-ci est déterminé doivent être les mêmes pour tous. Il n'y a plus de place pour une discussion, pour une convention. En face de la poussière des ouvriers, le patron est le seul élément d'unité. Voilà encore pourquoi c'est lui qui rédigera le statut de tous, la loi de l'institution.

Dans le règlement d'atelier prennent place à côté des prescriptions purement disciplinaires et confondues avec elles, un grand nombre de dispositions d'un caractère tout différent.

La situation prépondérante et de fait du patron lui a conféré le pouvoir d'édicter la loi de l'usine, d'instituer son régime. Le besoin de rattacher tout pou-

1. Châtel. *La question des règlements d'atelier, passim.*

voir à un droit subjectif voulut que l'on cherche un fondement au pouvoir du patron. Cette base, on l'a cru d'abord trouver dans une série de conventions passées entre le maître et chacun des travailleurs. Ceux qui reconnaissaient combien cette théorie était artificielle pensèrent qu'il y avait là un attribut de la propriété de l'usine. L'autorité serait un aspect du droit de propriété, de ce droit de propriété qui rend le patron « maître absolu des instruments de production et seul arbitre des conditions dans lesquelles il veut qu'ils soient utilisés » (1). M. Ferroul, dans l'exposé des motifs de sa proposition, a présenté cette thèse sous sa forme la plus choquante. « De titre à ce pouvoir législatif, écrivait-il, aucun, sinon la possession d'une fraction de l'outillage industriel et commercial, de même que, sous l'ancien régime, la possession d'une partie du sol entraînait le droit de justice haute et basse (2). »

Il y a là quelque chose de vrai. Sans doute c'est parce qu'il était propriétaire que le patron a occupé cette situation prépondérante qui lui a permis de rédiger à lui seul le statut de l'usine.

C'est aussi parce qu'il n'avait personne en face de lui pour élever la voix. C'est aussi parce qu'en regard de sa puissance économique, ne se rencontraient que des ouvriers isolés. Cela a tenu à l'absence d'or-

1. Jusqu'à un certain point Desroys du Roure, thèse citée, p. 135-136.

2. *J. O.*, 1890. Ch. Doc. parl., p. 870, n° 591.

ganisation du personnel ouvrier de l'usine. Quand les idées d'associations professionnelles furent revenues à l'ordre du jour, quand les syndicats se furent développés, furent devenus eux aussi une force, les choses devaient changer. Elles évoluent en effet. De plus en plus ces dispositions du règlement d'atelier qui forment ce que nous nommerons le statut de l'usine et le statut de l'ouvrier, tendent à être rédigées en collaboration par le patronat et le syndicat ouvrier.

Ce qui avant le régime de la grande industrie avait fait l'objet de contrats individuels, devient, après avoir été réglé par une décision unilatérale, la matière de maints « contrats collectifs ». La nature réglementaire désormais acquise subsiste néanmoins. Elle est due au caractère nécessairement collectif d'une entreprise dès qu'elle devient quelque peu considérable. Il n'est pas rare qu'une grève se termine par une fixation des conditions du travail après entente des patrons et des représentants des ouvriers.

En voici quelques exemples empruntés au domaine des faits journaliers.

Le 5 novembre 1910, la Chambre syndicale ouvrière des coloristes enlumineurs, travailleurs de la carte-postale et parties similaires, a soumis aux patrons un contrat de travail qui a été signé par 21 d'entre eux dont 7 après une courte grève de leur personnel.

Le contrat porte sur le recrutement, le mode de paiement des salaires, la limitation de la durée du

travail (dix heures : *de 7 heures du matin à 7 heures du soir*), l'application du repos hebdomadaire, la limitation du nombre des apprentis (5 °/₀ de l'effectif), la durée de l'apprentissage: deux ans, les repos.

L'affichage de ce « contrat collectif » est prescrit dans les ateliers (1).

A Saint-Malo, dans l'industrie du bâtiment intervient une convention semblable sur la durée du travail, les gratifications et les repos. Elle ne porte pas le nom de règlement mais il est également indiqué que le texte en sera affiché (2).

Après grève, entre la Société des papeteries J.-B. Weibel à Novillars d'une part, et une collectivité d'ouvriers d'autre part, a été signé le 11 mai 1910 un accord. Il porte sur l'application du règlement d'atelier et sur le recrutement et la catégorie d'ouvriers à embaucher à la reprise du travail.

Dans des circonstances semblables est stipulé le réambauchage avant une date fixée, d'ouvriers métallurgistes désignés sur une liste acceptée de part et d'autre sous la condition pour les ouvriers de signer un règlement relatif aux départs volontaires et aux renvois. Ce règlement établissait une dispense du délai de préavis d'usage (3).

1. *Bulletin de l'office du travail*, 1911, p. 13.

2. *Bulletin de l'office du travail*, 1910, p. 711.

3. Grève des métallurgistes de Croix Wasquehal, Nord. *Bul. of. travail*, 1910, p. 1058.

Dans un domaine voisin, mais qui, au point de vue du contrat intervenu et des règlements intérieurs, ne doit pas être envisagé sous un angle différent, un contrat collectif fut conclu à Paris entre la Direction du théâtre de l'opéra d'une part et l'Union syndicale du petit personnel des théâtres et concerts d'autre part, sous la forme d'un « règlement du petit personnel » signé par les directeurs du théâtre le 7 février 1910 (1).

Ainsi se sont transformés également dans leur origine les règlements que nous avons donnés dans un précédent chapitre à titre d'exemples concrets.

On lit en effet dans le *Bulletin de l'office du travail* de 1910, page 941 : « Après une grève des verriers de Dijon, le 2 juillet 1910, une convention est intervenue, le 6, entre Bardot, président du Conseil d'administration des verreries de Dijon et Déjoannès, délégué de la fédération des verriers, représentant le syndicat des ouvriers verriers de Dijon. Désormais seront applicables aux verreries de Dijon les *règlements* et tarifs lyonnais. »

Le règlement de la maison de reliure dijonnaise fut redigé par les patrons seuls et signé dans le courant de janvier 1900. Des menaces de grèves se faisaient sentir dès février. Un contrat collectif fut conclu en mars.

1. *Bull. of. t.*, 1910, p. 709.

La collaboration de l'élément patronal et de l'élément ouvrier dans la rédaction du règlement d'atelier est, du reste, la solution généralement préconisée en législation au moins pour les clauses que nous étudions actuellement. Pour cette catégorie de dispositions on s'efforcera de consulter les ouvriers par le moyen d'une procédure quelconque (1).

Et c'est une question de savoir, d'ailleurs, où s'arrêtent les règles de ce genre et où commencent celles qui, émanation du pouvoir disciplinaire, appartiendraient à la rédaction du seul patron. La recherche d'un critérium a été l'objet d'une étude de M. Châtel (2) Le projet du gouvernement français du 10 juillet 1906 sur le contrat de travail a été critiqué de ce point de vue. On lui a reproché de ne pas distinguer avec une suffisante netteté les règles

1. Le projet du gouvernement adopte incontestablement l'idée du règlement-loi. Pour la confection de celui-ci, il organise une sorte de *referendum*. Il détermine d'une manière précise les conditions que doit remplir tout règlement nouveau ou toute modification à un règlement ancien pour être *réputé accepté* par les ouvriers (article 26). L'article 38 du projet de la Société d'études législatives ne s'inspire pas non plus de la théorie contractuelle. Il *réputé* le règlement d'atelier antérieur à la formation du contrat de travail *accepté* à deux conditions : qu'il ait été *publié* et que l'employeur établisse que le texte a été porté à la connaissance personnelle de l'employé.

2. Châtel. La question des règlements d'atelier. Critique du projet de loi déposé devant la Chambre des députés par le gouvernement le 2 juillet 1906, *Thèse Rennes* 1908.

de nature diverses, édictées par les règlements d'atelier.

Organiser une consultation des ouvriers au sujet des dispositions réglementaires (1), ou encore préciser les conditions de publicité après lesquelles celles-ci seront réputées acceptées par l'employé, voilà ce que l'on entend par donner au règlement d'atelier, acte unilatéral, le caractère conventionnel (2), voilà ce que l'on désigne par cette expression « faire de la convention une réalité » (3).

Malgré l'autorité d'excellents auteurs, nous ne croyons pas que les dispositions dont il s'agit deviennent, par le fait que le règlement d'atelier a pour origine un « contrat collectif », deviennent, dis-je,

1. On a proposé pour cela l'organisation de *Conseils d'usine*. Ceux-ci fonctionnent d'ailleurs dans certains établissements. V. Gibon. Les meilleures pratiques de la paix dans l'industrie (*Réforme sociale*, 1894, nos 86 et 87); Les Conseils d'usine (1895) ; Hitze. *Normal Arbeitsordnung sowie normal Statut eines Arbeiter Auschusses*, Cologne, Bachem. 1897 ; Fvœsse, *Geschaftsbericht der Arbeiter Vertretung der berliner Jalousie-Fabrik*, Berlin, Lehmann, 1894 ; et du même auteur : *Das Konstitutionnelle System in der Fabrikbetriebe*, Eisenach, Wilekens, 1900 ; Laronze. De la représentation des intérêts collectifs et juridiques des ouvriers dans la grande industrie, *Thèse Paris*, 1905. Imbert. *Des rapports entre patrons et ouvriers dans la grande industrie*. (Règlements d'atelier, conseils d'usine et syndicats.)

2. Cf. Rapport de M. Brocard. *Bulletin de la Société d'Études législatives*, 1906, p. 358 et 554.

3. Truchy. Compte rendu du livre de M. Laronze. *Revue d'économie politique*, 1905, p. 858.

conventionnelles. Sans doute, rien dans leur nature propre n'y répugne, ces règles auraient pu faire l'objet de contrats individuels. Il en a même dû être ainsi au cours de l'histoire. Sous le règne de la grande industrie, lorsqu'apparut ce gigantesque établissement, l'usine, elles furent formulées par une seule volonté sans débats, sans lutte, sans conciliation d'intérêts. A notre sens elles n'eurent plus dès lors aucun caractère conventionnel en dehors de cette adhésion tacite que leur donne l'employé en entrant dans la fabrique. L'ouvrier s'y soumet comme à la loi même de l'institution (1). Cette loi statutaire est-elle promulguée après des débats entre le patron et les représentants des ouvriers, elle ne prend point pour celà le caractère contractuel. Quand la loi est faite par un parlement élu, par les délégués du pays, elle ne revêt point pour autant un caractère conventionnel. Elle s'applique à tous, bien que jamais elle n'ait été votée par une unanimité et bien que chaque parlementaire qui l'a votée ne soit lui-même l'élu que d'une majorité. Une convention, au contraire, n'oblige jamais que ceux qui l'ont consentie (article 1165 du C. civil). Or, semblables prescriptions

1. « Le contrat se formera par l'embauchage, disait encore le rapporteur. Qu'est-ce à dire sinon que l'ouvrier entrant dans un atelier sera par cela même, soumis à toutes les conditions du règlement d'atelier. » R. Jay. *Bulletin de la Société d'Études législatives*, 1906, p. 88.

du règlement d'atelier obligeront sans distinction *tous les ouvriers de la fabrique,* même ceux qui se seraient opposés à la conclusion du « contrat collectif » sur telles ou telles bases ou qui auraient voté contre les délégués cependant élus pour les discuter (1).

Ces ententes remplacent le règlement d'atelier que le patron, en d'autres temps, aurait élaboré à lui

1. La théorie contractuelle tient en échec tout l'avenir du contrat collectif. Appuyée sur elle, la jurisprudence décide, contrairement à l'opinion proposée au texte, que même les adhérents d'un syndicat ne sont pas obligés par le contrat collectif qu'il a conclu s'il ne ressort pas des termes de ses statuts le pouvoir pour le syndicat d'engager ses membres individuellement (Cour de Paris, 16 février 1911. D. 1912.2.920. Note Nast). La Cour de cassation cependant admet qu'un contrat collectif passé par un syndicat oblige au moins ses adhérents lorsque ceux qui l'ont passé sont « les délégués réguliers de la majorité » (Cass. civ. 7 juillet 1910 *Revue T.*, 1910, p. 827 ; cf. Nast, note D. 1911.1.201). Le contrat collectif n'a néanmoins pas pour résultat d'annuler les contrats individuels postérieurs passés en contravention (Cas., 2 août 1911. D. 1912,1.76).

En Allemagne, plusieurs théories ont été émises sur le contrat collectif. La seule qui fasse rendre au « contrat collectif » tout ce que l'on est en droit d'en attendre est celle de Lotmar (Arbeitsvertrag). Il est à remarquer que cet auteur donne à la réglementation ainsi faite un caractère « impératif » (massgebend), ses prescriptions obligent tous les ouvriers, il n'est pas plus possible d'y déroger que si elles avaient été *édictées par une loi.* C'est le système dit de l' « action automatique » (automatische Wirkung) du contrat collectif. V. J. Leroy. Le contrat collectif et les auteurs allemands, *Revue Trimestrielle de Droit civil,* 1911, p. 381 et suivantes.

seul. Ainsi que le dit M. Planiol : « C'est une sorte de traité de paix. » (1). Nous en rapprocherions les

1. Planiol. *Traité élémentaire de Droit civil*, II, p. 590, n° 1838. Toutefois nous nous garderions de dire qu'un contrat collectif « n'a d'autre santion que la grève quand le patron refuse de s'y conformer, ou le renvoi des ouvriers qui n'accepteraient pas les conditions établies ».

Le patron a-t-il promis à un syndicat d'établir dans son usine un régime déterminé de travail ou de salaire. Cette promesse est pour lui obligatoire et sa violation peut donner lieu à l'octroi de dommages-intérêts. Consulter E. Duthoit. Rôle du syndicat dans la détermination par voie contractuelle des conditions du travail. *Cours de doctrine et de pratique sociale*. Bordeaux, 1909, p. 192 et 59. V. Trib. Beauvais, 29 mars 1912, D. 1912.2.295.

M. Duthoit dit que « le contrat collectif, *crée un usage industriel* » ; en effet « tout contrat collectif, s'il est exécuté, dépasse d'ailleurs nécessairement au point de vue de ses effets la sphère des intérêts professionnels des seuls syndiqués, car dans une même usine, syndiqués et non syndiqués ne sauraient travailler à des conditions différentes ; on ne conçoit pas la variété des régimes au point de vue du salaire, des heures de travail ». Qu'est-ce à dire sinon exprimer sous une autre forme l'idée que nous défendons ! Le règlement de l'usine s'impose à l'ouvrier comme une loi. Seulement l'on a voulu sauvegarder la terminologie qui réserve le nom de *lois* aux décisions émanant du pouvoir législatif ou réglementaire. On a fait appel à la « coutume ». Peu importe, loi et coutume sont même chose sous des apparences différentes. Et ici ni l'un, ni l'autre des deux termes ne doit être pris dans son sens étroit et technique. L'on cherche simplement à opposer le droit qui s'impose à tous quelle que soit sa source (loi proprement dite, décret, règlement, ou coutume) à la convention qui n'oblige que ceux qui l'ont librement consentie.

Rapprocher, Lotmar. *Arbeitvertrag*, I, p. 767.773. Le « Tarifver-

constitutions accordées par les princes à leurs peuples sous la menace d'une révolution (1).

Entrer toutefois dans un examen plus approfondi de la nature du « contrat collectif du travail » dépasserait les limites de notre sujet. La matière a fait d'ailleurs l'objet de travaux importants (2).

Remarquons pour terminer que même en ce cas,

trag » (contrat collectif) n'est pas un contrat ; ressemblance et différence avec les « Handelsüsance ».

1. A propos du contrat collectif, M. Saleilles n'a-t-il pas écrit : « Il s'agit d'une petite charte industrielle, ou si l'on veut de la constitution du travail pour une industrie déterminée, constitution garantie par certains patrons un peu à la façon dont au début du XIXe siècle les rois octroyaient et juraient une constitution au profit de leurs peuples. » *Bulletin de la Soc. d'Études législ.*, 1908, p. 85. Lettre de M. Saleilles.

2. V. par exemple : Moissenet. Etude sur les contrats collectifs en matière de conditions du travail, *Thèse Dijon* 1903 ; B. Raynand. Le contrat collectif de travail, *Thèse Paris* 1901 ; Nast. Des conventions collectives relatives à l'organisation du travail, *Thèse Paris* 1907 ; A. Rouast. Essai sur la notion juridique de contrat collectif dans le droit des obligations, *Thèse Lyon* 1909. Bien qu'il soit de l'essence du contrat de n'engager que ceux qui l'ont consenti, M. Rouast croit que le « contrat collectif est bien un véritable contrat, car il substitue au consentement imparfait et quelquefois presqne nul de chacun le consentement parfait d'une majorité ». Il faut bien toutefois que la minorité soit obligée et M. Rouast doit faire intervenir un principe d'*autorité*, comme « élément formel du contrat de travail ». Cf. p. 166. Sur l'atteinte portée à l'article 1165 du Code civil, p. 344 et suiv.

Sur les règlements d'atelier envisagés comme antécédents du con-

je veux dire lorsqu'elle est arrêtée par un accord collectif, la réglementation du travail ne se confond nullement avec le contrat de travail qui seul comporte un engagement de louage de services. Il est bien évident que c'est ce « contrat individuel » qui ouvre au travailleur l'entrée de l'usine et le soumet à la réglementation ainsi élaborée, qu'il ait ou non contribué à cette rédaction (1).

La diversité d'origine du règlement d'atelier n'a donc point pour effet, à notre sens, *d'en changer la nature*, et ne saurait, par conséquent, influer sur son interprétation. Il n'y aura aucune distinction à faire de ce point de vue quand nous étudierons celle-ci.

Aussi bien, si le contrat collectif est en voie de faire perdre au règlement d'atelier, au sens étroit du mot, une partie du domaine qu'il s'était peu à peu annexé, cela ne veut pas dire que ce dernier ait, même en ce qui regarde les dispositions relatives à l'organisation et à la bonne marche de l'établissement industriel,

trat collectif de travail, v. Rouast; *op. cit.*, 259 et *passim* ; Deligny. *Le règlement de travail,* et p. 96 sq. ; 159 et sq. ; Rouast. L'évolution du contrat collectif de travail. *Questions pratiques de législation ouvrière* 1911, p. 167.

1. On voit par là que nous ne tombons pas dans l'erreur signalée par M. Nast (*op. cit.*, p. 21). Il s'agit d'un règlement d'atelier élaboré préalablement à divers contrats de travail et destiné à s'appliquer au personnel nouvellement admis comme à l'ancien.

complètement disparu. La récente enquête de M. Godart le prouverait au besoin (1).

Le droit disciplinaire

« Toutes les forces dont le capitaliste dispose, écrivait Karl Marx, assurent la domination de ce maître aux yeux de qui son monopole sur les machines se confond avec l'existence des machines. La subordination de l'ouvrier à la régularité invariable du machinisme en mouvement crée une discipline de caserne parfaitement organisée dans le régime de fabrique. Là toute liberté cesse, de fait et de droit. L'ouvrier mange, boit et dort sur commande. La cloche despotique lui fait interrompre son repos et ses repas. Le fabricant est le législateur absolu : il rédige en formules dans son règlement de fabrique, suivant son bon plaisir, son autorité tyrannique sur ses ouvriers. »

A la voix de Karl Marx répondent les discours indignés des parlementaires français à la Chambre. « Le patron est roi dans l'atelier », s'écrie M. Paul Lafargue (2). MM. Zévaès et Renou lui font écho (3). Ils réprouvent, dans son entier et sans distinction, le

1. Godart, *thèse de Lille*, précitée.
2. *J. O.*, Déb. parl., 1892, p. 1418.
3. *J. O.*, Déb. parl., 1898, p. 2376, 2387.

règlement d'atelier, œuvre d'un pouvoir usurpé par le patron.

En général, on aime, au contraire, à séparer différentes prescriptions que l'analyse fait apparaître de caractères irréductibles entre elles. « Dans un règlement d'atelier, écrivait M. Perreau, se trouve d'ordinaire à côté de certaines conditions du contrat individuel liant chacun des employés, des règles plus générales de police industrielle (1). » C'est précisément la distinction par nous proposée entre les règles formulant le statut de l'usine et celles mettant en œuvre le pouvoir disciplinaire du patron. Cette division, rationnelle sans doute, et qu'il fautmaintenir pour la clarté des idées, doit-elle entraîner quelque conséquence au point de vue de la valeur, de l'interprétation des dispositions réglementaires diverses ? Ce point sera réservé pour l'instant.

« Le règlement peut n'avoir qu'un caractère disciplinaire », indiquait aux députés M. Dumay (2). Beaucoup vont plus loin et affirmeraient avec le rapporteur M. Saint-Romme : « Le règlement d'atelier ne *doit* prévoir que l'organisation de l'ordre intérieur dans l'usine et assurer son bon fonctionnement (3). »

1. *Bull. Société d'Études législatives*, 1906, p. 169.

2. *J. O.* Déb. parl. Ch., 1892, p. 1425 (Séance du 4 novembre 1892).

3. Rapport Saint-Romme à la Chambre. *J. O.*, Dep. Doc. parl., 1892, p. 1418.

En fait, nous le savons, les règlements touchent à l'organisation même du travail.

Le règlement ne concerne ou ne doit (1) concerner que la police de l'atelier. Telle est la notion défendue par la plupart de ceux qui, conscients de son caractère trop artificiel, sans attache avec les faits, repoussent la théorie du règlement-contrat. Aussi a-t-on pu dire (2), que la théorie non contractuelle était étroite et surannée. Comprise ainsi en effet, elle tendrait ou à refuser aux règlements d'atelier tout rôle véritable en les réduisant aux clauses purement disciplinaires, ou à regarder comme de simples mesures de police, et ce au détriment de l'ouvrier, des prescriptions qui sont d'un genre tout différent.

Nous l'avons dit déjà, il est probable que le règlement de pur ordre intérieur à l'origine, absorba peu à peu, sous le règne de la grande industrie, d'anciennes clauses des contrats individuels de travail.

Ce n'est pas contestable : une discipline doit exister dans l'atelier pour y maintenir l'ordre.

L'existence d'un droit disciplinaire est postulée par l'usine, institution collective (3). Un pouvoir

1. Cf. les paroles de M. le professeur Jay au Conseil supérieur du travail, 12e session 1903, p. 188.

2. Châtel, *op. cit.*

3. Il n'est pas sans intérêt de rapporter ici ces lignes de M. Bureau. (La séparation de l'Église et de l'État devant le parlement et les tri-

chargé de le faire respecter est inséparable de toute organisation sociale. Les règlements d'ordre intérieurs n'ont pas besoin, croyons-nous, d'autre justi-

bunaux, étude sociale documentaire, *La sience sociale,* numéro de janvier-février 1912, p. 145.) « Le ministre du culte, devenu, depuis la loi du 9 décembre 1905, simple personne privée, a conservé sur les fidèles les mêmes pouvoirs de discipline et de police que sous le régime du concordat, à peine est-il possible de relever quelques différences légères d'ordre juridique, négligeables au point de vue sociologique. Or, cette constatation est singulièrement instructive, parce qu'elle nous permet de déceler une erreur à laquelle on échappe rarement. Si peu enclins que nous soyons à attacher à l'organisation des pouvoirs publics et administratifs plus d'importance qu'elle n'en a, nous sommes tous exposés à fonder exclusivement sur les textes qui les autorisent les pouvoirs des diverses autorités administratives et des fonctionnaires, et notre surprise est grande lorsque nous voyons un même personnage, hier fonctionnaire, aujourd'hui simple citoyen, jouir de pouvoirs sensiblement égaux à ceux qu'il exerçait la veille. La loi de 1905 nous révèle notre méprise et elle nous aide à nous rappeler que, *dans tous les groupements, même volontaires et libres, le président ou directeur est nécessairement investi d'un pouvoir de direction, de contrôle et de police indispensable au bon fonctionnement* de l'association. Il n'est point d'association qui ne se propose de réaliser une fin et donc qui n'ait des règles et des statuts adaptés à cette fin : l'associé qui viole ces statuts commet un acte d'indiscipline qui doit être réprimé. *Ce n'est donc pas parce que la loi reconnaît au maire un pouvoir réglementaire que celui-ci bénéficie de ce pouvoir ; la loi le lui reconnaît que parce qu'il est le chef d'un groupement primordial et nécessaire, le groupement* des habitants d'une même circonscription territoriale, réunis pour la satisfaction de besoins spéciaux ; spontanément, inévitablement, ces habitants reconnaîtraient à leur chef ce même droit de commandement, si la loi avait gardé le silence. »

fication (1). La circulation dans les rues serait impossible sans les règlements de police. La vie dans les ateliers où des ouvriers se croisent porteurs de lourds fardeaux ou de matières incandescentes, contournent des machines dangereuses serait intenable

1. Le tribunal de Besançon a reconnu à la Société qui exploite un établissement de bains le droit d'en réglementer le service intérieur et de prendre pour « en assurer le bon fonctionnement, la stricte surveillance, toutes les dispositions convenables », d'apporter à ces mesures les modifications qui peuvent être rendues nécessaires par les circonstances à charge seulement de se conformer aux lois et règlements en vigueur et de respecter les justes droits des baigneurs. Les médecins des baigneurs ne sauraient au mépris des droits du propriétaire, des règlements intérieurs de la maison, de la morale, s'arroger le droit de circuler librement, continuellement dans toutes les parties d'un établissement balnéaire, dans celles réservées aux femmes comme dans celles réservées aux hommes. Une délibération du conseil d'administration de la Société avait, dans l'espèce, modifié les règlements antérieurs et rédigé l'article suivant (entre autres sans intérêt ici): « Il est interdit aux médecins de stationner dans les couloirs des cabines de bains ou de douches; il est enjoint à ceux-ci de se tenir dans le hall des bains ou dans les cabinets de consultation. » Un médecin s'étant prévalu du défaut d'approbation préfectorale de ce règlement, le tribunal répondit « que l'article 15 du décret du 28 janvier 1860 ne prescrit pas cette approbation, mais prévoit des règlements arrêtés par le préfet et seulement dans tous les cas où les besoins du service l'exigent, besoins que l'autorité préfectorale n'a pas reconnu... » En d'autres termes le droit réglementaire trouve son appui dans la seule existence d'un établissement de bains et ce n'est que quand les besoins ne sauraient être satisfaits autrement que la loi fait intervenir l'autorité préfectorale dans la rédaction des règlements. La Cour fut d'ailleurs moins nette, elle se contenta de dire que les dispositions qui

sans les règlements de l'atelier coutumiers ou promulgués.

Que serait un atelier dans lequel on pourrait impunément se quereller, s'enivrer, chanter, quitter sa place, arriver à toute heure, jouer ? Il faut bien qu'il soit interdit de fumer dans une imprimerie, ici, de caler les soupapes de sûreté des machines à vapeur, là, de nettoyer les machines en marche. Serait-il admissible que chacun amène librement des étrangers visiter les installations et circule sans nécessité dans les locaux où son travail ne l'appelle point au risque de gêner parfois beaucoup les autres. Point de travail ordonné, cohérent et suivi, si tout le monde peut distribuer des brochures politiques ou lancer une souscription quelconque, discuter les instructions de l'entrepreneur.

Il n'est pas moins nécessaire que toutes les interdictions soient rendues efficaces par la menace d'une peine à chaque infraction. Comment obtenir du chauffeur, qui par sa négligence expose l'usine à une explosion, ses camarades à la mort, l'observation des règles élémentaires de prudence, s'il n'est point possible, alors qu'il est pris en défaut, de le réprimander, de

ont le caractère de mesures de police et d'ordre intérieur, l'autorité judiciaire n'a pas à intervenir dans leur application et leur exécution sous peine de méconnaître le principe de la séparation des pouvoirs.

Trib. civ. de Besançon, 3 janvier 1896 ; Cour de Besançon, 2 décembre 1896. S. 97.2.281.

le punir d'une amende, d'un renvoi temporaire... La loi du moindre effort, l'habitude du danger lui feront négliger toute précaution. La même question se pose pour l'ouvrier qui fume, qui sort par un passage interdit ou qui transforme l'atelier en un club.

Maintenir la discipline, faire respecter l'ordre n'est-ce pas la fonction normale du patron ? On a beaucoup discuté la question de savoir si « le contrat de travail » n'entraînait pas par lui-même un lien de subordination, de dépendance entre l'employeur et l'employé. De ce lien, on a voulu précisément faire la caractéristique de ce contrat spécial que l'on a nommé « contrat de travail » (1). D'autres auteurs croient au contraire que « c'est du mode de rétribution des services ou des choses échangées que dépend la variété des contrats. Il n'existe pas de « contrat de travail » d'où naîtrait ce lien spécial qui place l'employé au service de l'employeur, il y aurait seulement des contrats de louage, de société, d'entreprise (2)...

Le lien de subordination n'est pas, croyons-nous, l'effet d'un contrat mais de l'état social et économi-

1. Cf. Cauwès. *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*, 1906; p. 95. Martini, thèse citée. Ce serait la théorie de MM. Baudry et Wahl, Beudant, Pic, Capitant.

2. Planiol. *Traité élémentaire de Droit civil*, II, 5e éd., p. 586 et note 1.

que actuel. Cela n'empêchera pas d'ailleurs l'application des lois ouvrières chaque fois que ce lien de dépendance existe, qu'il ait pris naissance à la suite de tel ou tel contrat. Ces lois ont été faites, non pour régir telle ou telle convention, mais pour remédier à une situation de fait, pour rétablir la justice ou l'égalité vis-à-vis de certaines classes de personnes.

Nous ne saurions souscrire à ces quelques lignes de M. du Roure (1). « Ce n'est pas seulement une certaine somme de travail que le patron achète avec l'argent qu'il donne à ses salariés ; c'est aussi de l'autorité, une autorité technique, concernant tout ce qui touche à la production, et aussi une autorité morale... le droit même à un respect au moins extérieur. Tout cela résulte du contrat de travail par lequel, en échange de quelque chose de parfaitement défini et limité, le salaire, l'ouvrier permet au patron d'exercer non sur son travail seulement, mais sur sa personne des droits nombreux et indéfinis. » Cette façon de voir est évidemment excessive.

La vérité est plus nuancée. Mais on peut à coup sûr dire « que dans tout contrat où une partie a le droit d'exiger une prestation indéterminée dont elle fixera l'importance suivant ses convenances, elle acquiert par là même une autorité... Le patron a un

1. Thèse citée, p. 108, même idée, ce qui amène d'ailleurs l'auteur à une contradiction, p. 114; v. aussi p. 117 et suivantes.

droit de commandement incontestable. Il peut déterminer chaque jour à quel genre d'opération l'ouvrier ou l'employé sera occupé, il lui donne ses instructions. L'ouvrier doit obéir aux ordres du maître ou des préposés librement choisis par le maître pour tout ce qui concerne le métier qu'il a accepté de remplir... Tout est donc une question de plus ou de moins ; il y a dans tout contrat un germe d'autorité donné à l'un sur l'autre, germe qui peut se développer ou non, suivant les cas, mais qui existe (1) ».

En ce sens, mais en ce sens seulement, le droit d'imposer sa volonté à ses ouvriers dérive bien pour le patron du contrat. La sphère du règlement d'ordre intérieur dépasse de beaucoup ce domaine. C'est dans la seule existence d'une collectivité qu'il faut chercher la justification de ce droit disciplinaire. L'atelier serait-il autrement organisé, sous un régime égalitaire, des règles d'ordre n'en seraient pas moins nécessaires. Il faudrait créer un pouvoir chargé de les faire appliquer. Nous retrouverons le bénéfice de ces remarques.

Ne quittons point, pour l'instant, la forme industrielle d'aujourd'hui, la phase « capitalistique » suivant l'expression des socialistes.

1. Demogue. *Notions fondamentales*, p. 615 et suivantes. — Le patron peut imposer un changement d occupations au subordonné qui s'acquitte mal de sa mission. (Paris, 4 mai 1912. *Gaz Pal.*, 1912.1.630.)

La nécessité de l'ordre dans un atelier collectif n'a jamais été méconnue. La charge de maintenir la discipline, condition du travail, appartient naturellement au patron, c'est là une dépendance de sa fonction de direction. Tout recours à une idée de propriété est inutile ici (1). Nous ne méconnaîtrons cependant pas combien la lourde responsabilité (2) qui pèse sur lui justifie ce pouvoir du patron. Responsabilité dans un sens large vis-à-vis des ouvriers : il doit maintenir l'usine, la maintenir prospère, éviter les chômages. Responsabilité vis-à-vis des clients. Envers eux, il répond de la qualité des marchandises fabriquées. Responsabilité au sens juridique : « Les patrons et chefs d'établissements doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique. » (Art. 16 de la loi du 2 novembre 1892). Responsabilité des accidents, de l'hygiène (3) : que sais-je encore ?

1. Idée proposée par M. Saint-Romme, *loc. cit.*, p. 1419, par M. Lecomte au Sénat (Séance du 24 avril 1894. *J. O.*, Sénat Doc. parl., 1894, p. 276).

2. Saint-Romme, *loc. cit.*, p. 1538.

3. Le décret du 29 novembre 1904 édicte une foule de prescriptions relatives à l'hygiène et la sécurité du travail des ouvriers et employés. Le patron est responsable pénalement de leur observation (art. 7 de la loi du 12 juin 1893). Il est donc nécessaire pour la sauvegarde du chef d'industrie qu'il puisse imposer, au besoin sous la menace de peines certaines règles de conduite aux ouvriers. Cf. décret du 29 novembre 1904 : « Art. 5. — les locaux fermés affectés au travail ne seront

Si donc, il est vrai, que le travail collectif est plus productif que le travail isolé à condition d'être organisé, discipliné, commandé, l'on comprend que le pouvoir de commander, de maintenir l'indispensable discipline appartienne au patron. Pas plus que le droit de commander et de punir du père dans la famille, — organisme social, — le droit de commander et de punir du patron — on peut tenter ce rapprochement sans être « paternaliste » — dans l'atelier, organisme économique, n'est une émanation de l'Etat. Ils ne sont également ni l'un ni l'autre créés par un contrat. Mais tous deux par un fait, pour l'enfant son entrée dans la famille ; pour l'ouvrier son entrée dans l'usine. La différence entre les deux hypothèses consiste — et c'est là précisément qu'intervient l'idée de contrat — en ce que pour l'ouvrier ce fait matériel est précédé d'un contrat, du contrat de travail.

La situation toute spéciale du patron, la responsabilité qui est la sienne font tout naturellement de lui le détenteur de la puissance coercitive. Il veillera à ce que personne n'entre inutilement dans la chambre où marchent des machines dangereuses, il inter-

jamais encombrés... Art. 8. — Les ouvriers ou emloyés ne devront point prendre leurs repas dans les locaux affectés au travail... Art. 9. — Pendant les interruptions de travail, l'air des locaux sera entièrement renouvelé.., etc... » V. aussi décrets du 4 avril 1905, du 4 avril 1910, du 22 août 1910, du 2 juin 1911.

Sur les responsabilités écrasantes qui pèsent sur le patron V. le discours de M. Toaron, au Sénat, *J. O.*, Déb. par., 1909, p. 50.

dira l'accès de certains magasins, il ne permettra pas l'entrée à des hommes ivres... Il contraindra au besoin à l'observation de ces règles. Souvent, afin que tout le monde sache à l'avance ce qu'il ne convient pas de faire, il rédigera la liste des défenses qu'il juge indispensables au bon ordre. Alors aux peines arbitraires, qui subsisteront pour sanctionner tous les désordres non prévus, peut-on tout prévoir, à ces peines arbitraires, sont substituées des peines fixes prévues et tarifées (1). Le règlement de police intérieur n'est pas autre chose. Ayant ainsi tout déterminé à l'avance, le patron pense qu'il restera maître chez lui. Il n'est pas exact de dire avec M. Dumay qu'il n'y a là qu'une application de la loi du plus fort (2).

L'amende, sanction des manquements aux interdictions patronales réglementaires est une véritable *peine privée*. On l'a dit, et nous l'avons noté déjà, c'est une amende disciplinaire (3). Il y a longtemps que, malgré

1. Cf. Règlement Schneider (articles 19-21). « Les punitions appliquées au personnel ouvrier sont : le blâme ou la réprimande, le renvoi avec préavis, le renvoi sans préavis... (suit une énumération des infractions graves pouvant entraîner le renvoi).

Les infractions non prévues par le présent règlement qui porteront préjudice à la discipline et à l'ordre seront punies suivant la gravité des cas ».

2. *J. O.* Ch. Déb. par. 1892, p. 1423.

3. Rapprochez ce passage du rapport de M. Maxime Lecomte au Sénat (*J. O.* Sénat. Doc. parl. 1894 p. 279).

« Nous voyons qu'il n'est pas de société amicale, de société de mu-

la confusion voulue par la jurisprudence, on l'a distinguée des dommages-intérêts même forfaitaires, de la clause pénale. Transcrivons cette analyse très nette de M. Truchy : « Quant au fond l'amende s'applique à deux catégories de faits et remplit deux fonctions bien distinctes. Elle s'applique à des faits qui in-

sique, d'orphéon ou autre qui n'ait accepté le système des amendes comme sanction de son règlement. Les employés de l'État, les employés de chemins de fer sont soumis eux aussi à des amendes et si nous allons dans une sphère plus élevée nous voyons que l'amende sous une autre forme y est encore connue. Nous avons la demi-solde pour les officiers, la retenue de traitement pour les ecclésiastiques. Nous avons même pour les membres du Parlement la retenue de la moitié de l'indemnité parlementaire lorsque certaines infractions au règlement sont commises. »

Défendant la légitimité des amendes contenues dans les règlements d'atelier devant le Sénat, M. Lecomte va tout naturellement à la théorie de l'institution qui nécessairement a ses règles de discipline ; il sent que les amendes ne sont point des dommages-intérêts. Il rapproche les organisations particulières des institutions de la puissance publique. Tout ne se passera-t-il pas de la même façon dans l'un et l'autre cas. Le partisan du maintien de l'amende ne croit pas importun d'invoquer l'argument classique : il n'y a là que l'application d'une convention, les amendes sont les dommages-intérêts que l'ouvrier à consenti à payer à forfait en cas d'inexécution des obligations par lui contractées. Sans s'en douter peut-être M. Lecomte touche au cœur du problème.

V. aussi. Desroys du Roure, note 2 p. 51. M. du Roure ajoute ce commentaire au résumé des paroles de M. Lecomte : « La demi-solde n'est pas l'effet d'une clause pénale, mais un châtiment infligé par une autorité qui a le droit de punir. Elle relève du droit public et non du droit privé. »

téressent la discipline de l'atelier et la bonne marche du travail, mais qui, considérés isolément, ne causent pas à l'employeur un préjudice qui se puisse chiffrer : fumer à l'atelier, causer quand c'est défendu, arriver en retard, répondre insolemment à un contremaître. L'amende n'est pas dans ce cas la réparation adéquate d'un préjudice subi par l'employeur ; elle est une pénalité civile. L'employeur qui établit et applique cette pénalité agit à la fois comme pouvoir législatif et comme pouvoir exécutif ; il cherche dans l'intérêt général de l'atelier à détourner les employés d'accomplir des actes nuisibles à l'atelier, de même que l'État cherche à détourner les individus, par son système varié de peines, d'accomplir des actes nuisibles à la Société. L'amende s'applique, d'autre part, à des faits qui causent à l'employeur un préjudice assez notable pour qu'on puisse le chiffrer (1)... » Nous avons d'autant plus tenu à nous abriter ici derrière l'autorité de M. Truchy, que le savant professeur paraît admettre par ailleurs cependant le caractère contractuel du règlement d'atelier (2).

Sans doute, la peine privée, renaissance d'une antique notion dans le droit contemporain, n'est pas étrangère au domaine contractuel. Longtemps pour-

1. Rapport de M. Truchy à la Société d'études législatives, *Bulletin de la Société,* 1906, p. 51.

2. Compte rendu du livre de M. Laronze, *Revue d'économie politique,* 1905.

chassée, elle aime à élire là son domicile (1). Si toutefois « la clause pénale dans la pratique oscille de la notion d'indemnité à la notion de pénalité », ne touche-t-on pas à l'un des points extrêmes de la course du balancier ?... De certaines dispositions insérées dans les règlements d'atelier, tout caractère de réparation conventionnelle n'est-il pas exclu ? « Le nom d'amendes qui leur est donné en France, celui de *Bussen* sous lequel les désignent les Allemands attestent, à eux seuls, la prédominance de l'élément pénal, et les exemples souvent cités de peines excessives montrent assez le faible rôle que joue en pareille matière l'idée d'exacte indemnité (2). »

Si on les envisage du côté de leur fonction, on se rend vite compte que les sanctions des violations du règlement d'atelier ont une mission répressive, en

1. Cf. L. Hugueney. L'idée de peine privée en droit contemporain. *Revue critique de législation et de jurisprudence* 1906, p. 427 et 490.

2. L. Hugueney. L'idée de peine privée en droit contemporain, *Dijon, thèse* 1904, p. 187 note. — Les rédacteurs des règlements ne confondent pas l'amende et les dommages-intérêts. En voici une preuve : l'article 10 de la fonderie S. à Épinal : « Pourra être renvoyé sur le champ sans dénonciation, *sera passible d'une amende* pouvant aller jusqu'à vingt francs et pourra *en outre* être traduit devant la justice compétente en réparation du préjudice : 1° tout ouvrier, qu'il soit en état d'ivresse ou non qui excitera à une grève ou à la débauche, qui empêchera ses collègues de travailler ou les détournera de leur travail. » (Rapporté par Lalle. La question des règlements d'atelier. *Thèse Paris* 1904.)

aucune façon une mission réparatrice. Discute-t-on au Sénat, sur la suppression ou le maintien des amendes patronales, c'est bien comme moyen de répression, qu'à la suite du ministre du Travail, chacun les envisage (1). On doute de leur efficacité. On se demande jusqu'à quel point elle ne transgressent pas le grand principe de la personnalité des peines. Le rapporteur vient-il à expliquer qu'il ne s'agit que d'une clause conventionnelle, sa voix n'éveille pas d'écho.

Il est d'ailleurs impossible de parler de réparation forfaitaire lorsqu'il est question d'une « mise à pied », c'est-à-dire d'un renvoi temporaire. Ne point voir en cela une peine disciplinaire, c'est sacrifier la réalité à des conceptions juridiques artificielles. Quant à la réprimande son caractère n'est pas douteux. Le patron peut réprimander un ouvrier en dehors de toute prévision réglementaire, l'indication de cette sanction dans le règlement va-t-elle changer sa nature arbitraire, discrétionnaire... évidemment non! Passons au renvoi sans délai, sans indemnité ; s'il faut, pour le justifier, une faute de l'ouvrier, cette faute, ce manquement aux prescriptions du règlement, cette contravention à ses ordres ou à ses défenses ne sera-t-elle point précisément l'infraction, le délit qui va donner lieu à l'application de la peine ?

Le règlement d'ordre intérieur se rapprocherait

1. *J. O.* Sénat, débats parl. (23 janvier 1909) 1909, p. 48 et s.

donc du règlement de police. A ce point de vue il est très rationnel, en législation, d'exiger pour la mise en vigueur la sanction du gouvernement central (1).

Chose curieuse, il est des règlements d'administration publique en France qui, procédé inverse ! s'en remettent au patron, pour établir dans son usine, les conditions spéciales d'accomplissement des prescriptions qu'ils contiennent, rappeler et faire appliquer — et sans doute point d'une façon comminatoire — leurs ordres et leurs défenses. Nous avons déjà eu l'occasion de les citer (2). La loi a laissé au Conseil d'État le soin d'établir les dispositions de détail, et celui-ci, à son tour, s'est reposé de cette tâche sur le pouvoir réglementaire du chef de l'usine.

Dans l'état social actuel et tant qu'une organisation nouvelle, coopérative ou autre n'aura pas remplacé la forme existante, le pouvoir *exécutif* dans l'atelier appartient, sans contredit, au patron plus ou moins complètement. Est-ce à dire que le pouvoir *législatif* que nous lui avons reconnu n'est pas en train de lui échapper, même en ce qui regarde les prescriptions de police et de bon ordre ? En législation et à l'instar des lois étrangères, l'on ne parle que de « res-

1. Cf. Projet suisse de revision de la loi sur le travail dans les fabriques (6 mai 1910).

2. Décrets du 4 avril 1905, du 4 avril 1910, du 22 août 1910, du 2 juin 1911.

treindre le pouvoir réglementaire de l'employeur(1)». Conscients de leur force, les ouvriers organisés n'attendent pas ces réformes. Le règlement d'ordre intérieur avait peu à peu absorbé le statut de l'usine. C'est le statut de l'usine issu d'un contrat collectif qui, à son tour, absorbe le règlement d'ordre intérieur, limite le droit de commander du patron, son droit de punir, bientôt son droit de diriger. De moins en moins, il sera permis à l'usinier de dire « charbonnier est maître chez soi ».

C'est là d'ailleurs un phénomène banal et constaté dans d'autres hypothèses par l'auteur de la théorie de l'Institution. Dans tous les domaines le droit statutaire parvient, favorisé par le développement de l'État et l'avènement du règne de la légalité, à se subordonner le droit disciplinaire et parfois à en absorber de fortes parties.

Déjà nous avons cité quelques accords sur les conditions de travail. La plupart ne se contentent pas de régler le mode de paiement, les heures supplémentaires... Celui-ci indique la suppression des amendes et prévoit même « l'intervention du délégué du petit personnel pour l'application des peines disciplinaires et pour le renvoi des ouvriers » (2). De monarque

1. Perreau. *Bulletin de la Société d'études législatives*, 1906, p. 82. Cf. Jay, *eod. loco*, p. 99.

2. Petit personnel du théâtre de l'Opéra. *Bulletin de l'office du travail*, 1910, p. 709.

absolu, l'entrepreneur passe au rang de roi constitutionnel. A la suite de la grève des verriers de Dijon, l'entente conclue le 6 juillet 1910 porte : « Le syndicat s'engage en outre à réprimer et faire cesser les abus qui pourraient se produire dans l'usine, l'ouvrier fautif sera congédié après trois rappels motivés, et la direction d'entente avec le syndicat (1). »

Plus modestes avaient été les ouvriers relieurs de Dijon. Ils n'avaient demandé que la suppression de certains articles du règlement d'atelier (2), sans porter atteinte au pouvoir du patron, sans chercher à en contrôler l'exercice. Ainsi fut abrogé l'article sur les cabinets. Les amendes et mises à pied (3) devaient disparaître. La société de secours mutuels cesserait d'exister.

Le régime tout théorique, fruit d'une étude toute rationnelle : au patron seul le droit de direction, le pouvoir d'ordonner, à la collaboration du personnel tout entier le droit de décider des conditions du travail, n'est donc qu'un idéal... et un idéal passager peut-être. Il exprime une phase intermédiaire. Cette

1. *Bulletin de l'office du travail*, 1910, p. 941.

2. V. le texte de ce règlement, ch. I, p. 21.

3. Les mises à pied n'étaient pas prévues par le texte du règlement. Elles étaient cependant d'un usage fréquent puisque les grévistes en réclamant l'abolition. Bien que cette revendication ait été acceptée par les patrons, les mises à pied son encore appliquées, nous le tenons de l'un d'eux, et il n'y a point de réclamations.

répartition des pouvoirs réglementaires et policiers à l'intérieur de l'usine à peine atteinte, elle est bientôt dépassée. Les ouvriers ont-ils obtenu d'avoir voix à la rédaction du statut de l'usine, ils exigent leur part dans l'élaboration des règles disciplinaires, un contrôle dans leur mise en application.

Il est cependant piquant de transcrire ici un contrat collectif qui essayait de confiner chacun dans sa fonction.

« Les parties contractantes sont d'accord pour reconnaître les principes essentiels suivants qui devront régir les rapports entre patrons et ouvriers :

L'autorité patronale et le contrat général.

Dans le régime industriel actuel, toute entreprise, qu'elle soit individuelle ou collective, a besoin d'un chef responsable. Et cette responsabilité entraîne de droit une autorité équivalente. En principe le patron doit être libre de diriger son exploitation d'après les nécessités des fins assignées et selon son jugement, ayant lui seul à répondre de ces fins, et par devant lui-même. Seulement l'ouvrier qui collabore aux dites fins, est en droit d'intervenir dès qu'il s'agit de déterminer la valeur de la force de travail qu'il apporte à l'entreprise et les conditions dans lesquelles cette force de travail sera utilisée.

Ainsi donc il appartient au patron seul de régler : *a*) la constitution du capital et les installations né-

cessaires à la fabrication du produit ; *b*) la recherche des débouchés ; *c*) le mode de production, c'est-à-dire : le choix des matières premières, des méthodes de fabrication, des agents humains.

Le choix des agents humains reconnu au patron implique nécessairement le droit de celui-ci d'engager et de congédier le personnel et d'en fixer les attributions. La faculté, pour le patron, en cas de diminution du travail, d'établir ou non le roulement dans son personnel, selon les nécessités de son industrie, découle naturellement du droit qui lui est reconnu de diriger son exploitation selon ses vues.

Mais c'est le contrat de travail bilatéral qui doit fixer les conditions de l'emploi du personnel : taux et bases du salaire ; intensité, rapidité et durée du travail ; conditions hygiéniques, risques d'accidents.

Ces conditions, une fois déterminées par catégories de métiers, pour et au nom de la majorité des travailleurs, doivent recevoir une application générale et il ne peut y être dérogé pendant la durée pour laquelle le contrat a été conclu... (1) »

Cette superbe « charte professionnelle » ne fut point respectée... échec d'ailleurs sans intérêt ici.

Remarquons seulement combien il est difficile de

1. Convention collective passée à Verviers, le 30 octobre 1906, entre la Fédération patronale et la Fédération ouvrière de l'industrie textile belge.

distinguer l'organisation du travail dans une manufacture et les règles de pure discipline. Sans doute, on se rend compte que le choix des heures d'ouverture et de fermeture de l'usine appartient à la première catégorie, incontestablement l'interdiction de chanter rentre dans la seconde. Mais l'accord de Verviers place les risques d'accidents dans celle-là, nous les plaçons dans celle-ci. Entre ces deux normes types, combien de dispositions tiennent de l'un et l'autre genre, se répartissent entre ces deux couleurs extrêmes en un arc-en-ciel nuancé? Nous avons adopté cette division à la base de nos développements elle est juste, elle a son fondement véritable, que l'on en exagère cependant pas la portée.

Le statut de l'ouvrier

Dans l'institution manufacturière, les règles d'organisation et le droit disciplinaire trouvent leur contre-partie dans le statut de l'ouvrier.

L'ouvrier a des droits propres, qu'il les tienne de sa personnalité humaine même, de la loi ou du contrat de travail qui le rattache à l'usine on encore du règlement d'atelier. Ces droits limitent le droit de l'usine à s'organiser et à se défendre contre tout ce qui viendrait à troubler cette organisation. Ainsi naîtront parfois des conflits.

L'ouvrier est un homme. Si l'on admet, et l'on doit

admettre, qu'au point de vue du droit, l'homme est une fin en soi, jamais il ne doit être considéré comme une chose, un pur instrument. Essayer de tirer *a priori*, par déduction, une série de droits formulés et appartenant à l'ouvrier en tant qu'homme serait sans doute s'exposer aux graves reproches souvent faits à l'École du droit naturel (1). Cette indication générale suffit pour marquer que le travailleur ne saurait être jeté pieds et poings liés — que l'on nous passe cette expression — dans l'engrenage industriel. D'ailleurs la loi a mis en grande partie en œuvre ces principes. Les lois industrielles modernes si nombreuses précisent le statut de l'ouvrier.

Le travailleur embauché a encore des *droits propres* en tant que membre de l'institution. On peut rapprocher sa situation ici de celle de l'actionnaire d'une société anonyme. L'individu envisagé comme membre d'un groupe ne perd pas en participant à la vie collective et aux sacrifices qu'elle comporte son droit propre. Sans doute, lorsqu'il s'est agi de préciser ces « Sonderrechte » de l'actionnaire que des statuts sociaux nouveaux ne pouvaient atteindre, la chose n'a pas été très facile (2). Pour l'ouvrier la détermination est peut-être plus aisée. Il est un droit

1. V. Charmont. *La Renaissance du droit naturel*, 1910, p. 5.

2. V. Vighi. I diritti individuali degli azionisti, Parme, 1902; Gotlieb Bachmann. Die Sonderrechte des actionärs, Zurich, 1901; Percerou. *Journal des Sociétés*, 1907. Cluzant. Thèse Toulouse, 1906.

que l'ouvrier tient de son contrat d'embauchage et auquel il ne peut être porté atteinte : c'est son droit au salaire. L'ouvrier a choisi également un certain genre de travaux : il est mécanicien, il est serrurier par exemple. Il a un droit à ne pas être employé à des travaux totalement différents. La qualité de membre du personnel de l'institution usinière ne peut non plus être retirée arbitrairement au travailleur embauché. Une organisation nouvelle de l'établissement ne saurait le contraindre à supporter une part des pertes de l'établissement alors qu'il a traité pour un salaire forfaitaire...

Le droit statutaire spécial des ouvriers d'un atelier déterminé aura souvent trouvé son expression dans le règlement de travail. Les garanties que celui-ci donne à l'ouvrier : délai-congé, limitation des peines, des amendes, détermination des infractions punies disciplinairement, organisation de délégués, de l'avancement, des conditions d'élévation au rôle de contremaître, de chef d'atelier, etc... sont obligatoires. Le patron, pouvoir dans l'usine, est tenu de les observer, qu'il les ait édictées de sa volonté propre ou qu'elles soient dues à la collaboration ouvrière sous forme de contrat collectif, de referendum, ou autre.

CHAPITRE IV

La valeur juridique des dispositions du règlement

Du règlement d'atelier nous avons fait l'ensemble codifié des règles institutionnelles d'une entreprise. Quelle valeur faut-il accorder au droit engendré par toute institution spontanée ?

A cette question générale M. Hauriou, à qui, le premier, on doit la théorie de l'Institution, répond : « A mon avis les choses se passent sensiblement comme pour les thèses contractuelles. L'article 1134 du Code civil pose ce principe : « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ». Nous devons admettre que, dans les institutions légalement formées, les règles de droit qui se créent tiennent également lieu de loi aux membres de l'institution. Les institutions ne se forment pas par convention, mais elles reposent néanmoins sur un élément consensuel qui est l'*adhésion à un état de choses*, quand elles sont légalement formées, elles constituent *inter partes* une sphère juridique qui

a autant de vertu que la sphère contractuelle. L'adhésion à un état de choses est l'élément consensuel propre à l'institution (1). »

Il semble que la question n'ait pas fait un pas. Approfondir la nature du règlement d'atelier n'aurait eu qu'un intérêt tout théorique. Ses effets pratiques devant être les mêmes quelle que soit cette nature, toute la discussion aurait été purement oiseuse (2). Nous aurions simplement oublié que le droit n'est pas une vaine spéculation. Nous nous serions livré à un frivole jeu de l'esprit. De toutes façons l'article 1134, cet article dont nous avons montré les effets funestes dans la question des règlements d'atelier, devrait s'appliquer à eux.

Cette manière de voir est tout à fait erronée. La situation peut être semblable à celle que vise l'article 1134, au point de vue des parties. Elle est différente à l'égard de l'interprétation. Dès lors qu'il ne s'agit plus de convention, l'article 1134 ne s'impose plus au juge.

A propos de l'abonnement téléphonique, M. Hau-

1. Hauriou. *Principes de droit public*, 1910, p. 634, cf. p. 145.

2. « Aucun de nous ne songe à contester la nécessité du règlement d'atelier quand il y a un nombreux personnel à diriger; il suffit surtout de savoir comment il est établi et quelles sont les conséquences qui en sont la suite. » Keufer. *Conseil supérieur du travail*, 1903, p. 210.

riou l'a fort bien montré (1) : « le principal effet du contrat est de soumettre l'abonné à des règlements et à un pouvoir réglementaire, à un pouvoir disciplinaire et à des mesures disciplinaires, mais règlements et mesures disciplinaires ne deviennent point des actes contractuels, ils conservent leur nature unilatérale... C'est la volonté réglementaire seule qui compte au point de vue de l'interprétation. C'est elle seule aussi qui compte au point de vue de la nature des recours qui peuvent être intentés. » Et comme dans l'espèce la réglementation émanait de l'administration, M. Hauriou peut ajouter : « En matière administrative les actes de nature réglementaire comportent le recours pour excès de pouvoir. Le prétendu contrat ne saurait les en défendre. »

La réglementation des conditions du travail dans une usine déterminée n'a évidemment rien d'un acte administratif. Le patron qui la fait ne détient en ce cas, personne moins que nous ne songe à le contester, aucune parcelle de puissance publique. Il ne saurait donc être question à proprement parler d'un semblable recours.

Une difficulté concrète se présente-t-elle à propos de l'application du règlement, elle se présentera devant les juges civils.

1. Note de M. Hauriou sous Conseil d'État, 23 mars 1906. S. 1908, III, p. 16.

La théorie, peut-être quelque peu modifiée, préconisée par M. Dereux, pour l'interprétation des actes juridiques en général (1), pourrait, croyons-nous, trouver ici son application.

On pourrait regarder l'entrée dans l'institution manufacturière et la soumission à ses lois comme une *suite* de la convention conclue entre le patron et l'ouvrier (article 1135 du Code civil). L'équité, c'est-à-dire le sens combiné des nécessités pratiques et d'un sentiment intime de la justice, fait concevoir cette incorporation dans un organisme soumis à ses lois propres, lois indispensables à la réalisation de ses fins, comme une nécessité même du contrat de travail intervenu.

Le travailleur ne serait obligé par les dispositions réglementaires que quand véritablement cette obligation serait la conséquence de son engagement. Ces dispositions ne vaudraient que lorsqu'elles seraient conformes au but même qui les légitime : au maintien et à la prospérité de l'usine. Ce but d'ailleurs ne saurait justifier tous les moyens pris pour l'atteindre. Avant les exigences de la production il y a la personne de l'ouvrier. Nous l'avons indiqué déjà. Si tout homme est une fin en soi, le travailleur aura des droits propres que le règlement, même conforme

1. Dereux. Etude sur l'Interprétation des actes juridiques. *Thèse Paris*, 1905.

aux exigences de l'institution ne saurait transgresser. Il est aussi des droits qu'il tient de son contrat, contrat qui a précédé son admission dans le groupe, dans le personnel de la fabrique. C'est en combinant ces diverses idées que les tribunaux appliqueront ou refuseront d'appliquer, modifieront ou atténueront les dispositions réglementaires relatives au statut du travail dans l'usine.

Nous aurions, quant à nous, tendance à croire que cette théorie peut subsister sans le soutien quelque peu artificiel de l'article 1135. En réalité, la situation nouvelle, née de la grande industrie moderne, n'a pu être prévue par le Code. La solution appartient à la libre recherche scientifique (1). C'est à elle que l'interprète se devra fier pour découvrir la décision qu'il ne peut refuser. L'analyse attentive de la nature des choses pourra la lui fournir. C'est le résultat de cet examen que nous traduisons par cette idée : la manufacture est une institution dont la bonne marche exige des règles. Nous n'avons point voulu faire une construction juridique nouvelle.

Le fondement de ces préceptes sera aussi leur limite. Le juge devra dans chaque espèce se demander si la soumission de tous les ouvriers à telle ou telle disposition est nécessitée par le but collectif :

1. Cf. F. Gény. *Méthode d'interprétation et sources en droit positif*, Paris, 1899.

prospérité de l'usine dont vit tout le groupe. Mais la fabrique n'est elle-même qu'un moyen au service de tous ces hommes qui, à des degrés divers, cherchent en elle leur gagne-pain. Au but social, l'on ne devra pas sacrifier la dignité des individus, la famille de l'ouvrier, que sais-je... et à plus forte raison le salaire, ce salaire qui précisément l'attache au sort de la fabrique, qui est la cause même de sa présence au sein de l'institution manufacturière.

Le pouvoir du patron de réglementer les conditions du travail étant justifié, précisé et limité par cette idée de fin commune, le règlement qui en émane se trouvera sujet à des recours tout semblables à ceux formés contre un règlement administratif: recours pour excès de pouvoir, particulièrement sous sa dernière forme, recours pour détournement de pouvoir (1).

Remarquons d'ailleurs, qu'il ne sera pas établi pour autant, par la jurisprudence, une sorte de règlemen d'atelier, type seul possible. Il y a en effet cent manières d'organiser une usine, et toutes peuvent être admises. Citons ces quelques phrases de M. Demogue (2) :

1. Il ne s'agit évidemment que d'analogie. Il est bien certain que l'annulation n'aura pas lieu *erga omnes*. Cependant une disposition du règlement d'atelier que dans une espèce donnée, les juges auraient refusé d'appliquer, n'en deviendrait pas moins lettre morte pour tout le personnel de l'usine. C'est la conséquence de la nécessité d'un *régime uniforme*.

2. Demogue. *Notions fondamentales*, p. 132.

« Pour la même institution, la justice peut être différentes choses, il y a autant de justices que de conceptions de l'institution.

« Un but étant donné à une institution, on peut l'organiser de deux façons ou tenir compte de la proportion dans laquelle chacun a agi conformément ou contrairement au but de l'institution, ce qui est l'organiser de façon juste. Au contraire, on peut ne pas se préoccuper d'établir cette proportion. C'est alors agir de façon injuste. Mais alors qu'est-ce au fond que la justice sinon la complète compréhension du but ? »

Aussi serait-ce œuvre vaine que de prendre tour à tour telles et telles prescriptions rencontrées dans des règlements d'atelier et de chercher, *in abstracto,* après les avoir ainsi extraites du milieu vivant dont elles sont inséparables et qui les conditionne toutes entières, quelle valeur doit leur être donnée, dans quelle mesure elles doivent recevoir application.

Nous nous contenterons de quelques indications.

Bien que nombreuses parmi les décisions rendues au sujet du nouvel article 1780 du Code civil, soient celles qui ont pour occasion une disposition d'un règlement d'atelier regardée comme une convention particulière dont la licéité était plus ou moins contestable depuis la loi du 27 décembre 1890, il n'y aura pas à s'étendre sur ce point. Précisément parce qu'elle a envisagé le problème sous l'angle contractuel, et

d'autre part parce qu'elle trahit beaucoup d'hésitations, la jurisprudence nous fournirait peu de lumière.

Complétée par la théorie de l'abus de droit, et telle qu'elle est aujourd'hui fixée par l'interprétation judiciaire (1), la notion contractuelle, devenue extrêmement souple, paraît ici de nature à pleinement satisfaire l'équité.

Nous croyons cependant qu'il serait permis aux juges, après avoir déclaré ne point être en présence d'une convention, d'accorder des dommages-intérêts non seulement pour renvoi abusif mais aussi pour brusque renvoi, même en présence de prescriptions du règlement d'atelier supprimant le délai d'usage en matière de congé. Ils auraient à examiner dans quel but semblable disposition a été édictée. Un délai est-il tour à tour supprimé ou rétabli suivant le courant des affaires, l'on pourra dire qu'en imposant ou en supprimant cette règle, le patron a eu moins en vue la marche normale de l'usine que son intérêt personnel à l'accroissement excessif des bénéfices par suppression des salaires. Ainsi le personnel ne pourrait être congédié du jour au lendemain quand les affaires sont stagnantes, tandis qu'un

1. Les arrêts de Cassation du 7 mars 1911, *Bulletin de l'office du travail*, 1912, p. 354 et du 13 mai 1912, paraissent indiquer un recul de la jurisprudence (S. 1912.1.304). V. cependant : Civ. cass., 27 décembre 1911. *Bulletin de l'office du travail*, 1912, p. 409.

long délai de préavis lui serait ensuite imposé dans les périodes de travail intense (1).

Serait certainement annulée pour excès de pouvoir la disposition que, dans un intérêt patronal exclusif, M. Portier propose à tous les industriels et qui doit, d'après son auteur, les mettre à l'abri de toutes réclamations des ouvriers basées sur l'article 1780 du Code civil :

« Art. 9. — Dans les cas où les travaux des ateliers viendraient à baisser et nécessiteraient une diminution de personnel, M... se réserve le droit de remercier les ouvriers qu'il désignera en les faisant prévenir par le chef des ateliers une heure avant la fin de la journée en cours.

« Il en sera de même dans le cas d'incapicité reconnue.

« Réciproquemment les ouvriers pourront quitter le service de M... une heure aprés avoir prévenu le chef des ateliers (2). »

A notre avis, aurait pu être considérée comme sans effet par les prud'hommes, s'ils avaient eu soin, — et les circonstances de la cause le permettait, — de déclarer qu'aucune convention ne s'était formée, la dispo-

1. Sur ces abus V. Conseil supérieur du travail, 1903 ; Jay et Fontaine à la Société d'Études législatives. *Bulletin de la Société*, 1906, pp. 92, 115.

2. Portier. *Les Patrons devant les Prud'hommes*, dixième mille, Paris 1904.

sition du règlement à propos de laquelle a été rendu l'arrêt de cassation du 16 janvier 1866 (1). Voici cette prescription : « Tous les ouvriers sans exception, à moins de conditions particulières, contractent l'engagement, par le seul fait de l'entrée dans l'établissement, d'accepter d'y rester au moins pendant un mois, lequel ne compte que du jour du premier paiement d'une quinzaine. Lorsqu'un ouvrier veut quitter l'établissement, il ne peut le faire que quinze jours après la déclaration de congé. Les déclarations de congé ne seront reçues que les jours de paiement de quinzaine avant midi. » On peut en effet soutenir que pareille loi n'est nullement favorable au bien de l'institution manufacturière et a été faite par le patron dans son intérêt propre exclusif... mal entendu, peut-être d'ailleurs. C'est ce que, bien placé pour s'en rendre compte, avait fort nettement indiqué le Conseil des prud'hommes (5 mars 1864). « Attendu qu'il résulte de cette mesure qu'un avertissement donné le lundi qui suit le jour de la paye oblige l'ouvrier à rester quatre semaines dans l'établissement... Attendu que cette mesure pourrait présenter des inconvénients graves en maintenant les parties liées l'une à l'autre pendant une aussi longue période, alors que leurs relations sont devenues mauvaises, ce qui arrive presque toujours en pareil cas.

1. D. 66.1.64.

Attendu enfin que cette mesure ne présente aucun avantage au patron pas plus qu'à l'ouvrier, car si elle était admise exceptionnellement dans un atelier, le patron ne pourrait trouver un mois à l'avance à remplacer un ouvrier sortant pas plus que l'ouvrier une place disponible dans un autre établissement puisque l'habitude généralement reçue est de donner un avertissement de huitaine ou de quinzaine partant du samedi de chaque semaine... »

De même, il y aurait lieu de se demander avant de l'appliquer dans toute sa rigueur, si est justifiée par les nécessités de l'industrie et de l'entreprise dont elle est un statut, la disposition réglementaire portant « que l'ouvrière qui met un chargement s'oblige par cela même à le finir et que si elle veut quitter à la fin dudit chargement elle doit prévenir à la moitié... que son silence équivaut à l'engagement de faire un autre chargement; que toute ouvrière qui, pour une raison quelconque, sauf le cas de force majeure, quitterait l'usine sans avoir satisfait à ses engagements donnerait par là-même au magasin le droit de lui retenir 25 francs à titre d'indemnité (1) ».

Les clauses du règlement d'atelier pourront être méconnues par les juges du fait lorsqu'elles sont « léonines » (2).

1. V. Cass. civ., 2 février 1898. D. 98.1.326.

2. Contra. Cassation, 16 mars 1903. S. 1903.1.417. (Théorie contractuelle.)

Ajoutons, qu'à notre sens, pourrait très bien être tenue pour obligatoire, si elle trouvait sa justification dans la solidarité morale qui existe entre tous les membres d'une même institution, la disposition du règlement de MM. Schneider : « Tout ouvrier occupé dans les établissements qui encourra une condamnation à la prison, avec ou sans le bénéfice de la loi Bérenger, pourra être exclu du personnel », ou celle-ci : « Il est interdit aux employés, contremaîtres ou surveillants, de tenir un débit de boissons ou maison de commerce quelconque. Les ouvriers tenant un débit de boissons ne sont admis à l'usine qu'à titre auxiliaire et précaire... », ou encore celle de l'usine de la Rivière-Saint-Sauveur (Calvados), comminatoire il est vrai : « Une bonne tenue est recommandée aux ouvriers une fois hors de l'usine (1). »

Aborde-t-on la question de la durée du travail, il est certain que les prescriptions réglementaires du genre de celle-ci : « En été les travaux commencent à 7 heures du matin et finissent à 6 heures du soir, etc., » trouvent, en général, leur justification dans les nécessités d'une bonne organisation industrielle, ainsi : les heures de déjeuner, l'avertissement par coups de cloches, l'ouverture, la fermeture des portes. Plus douteuse serait la valeur d'autres règles. Trouveraient-elles leur base dans les exigences de l'institution elles-

1. Desroys du Roure, *op. cit.*, p. 30.

mêmes, elles paraissent atteindre les droits essentiels de la personne du travailleur. Sous cet angle, et abstraction faite d'ailleurs de la loi du 13 juillet 1907 sur le repos hebdomadaire à laquelle il est antérieur, peut être envisagé l'article 59 du Règlement de l'imprimerie Chaix : « Tous les chefs de service, chefs de bureaux, sous-protes, contre-maîtres et employés au mois, indistinctement doivent faire acte de présence le dimanche de 9 à 11 heures excepté les jours où ils sont de service, pour mettre au courant leurs travaux ou pour en conférer avec qui de droit (1) ». Porte certainement atteinte aux droits propres de l'ouvrier, tels qu'il les tient du contrat d'embauchage, l'article 3 du statut de l'usine de Bellegarde : « Les ouvriers à appointements annuels ou mensuels n'ont aucune indemnité à réclamer pour les heures supplémentaires nécessitées par l'exécution des commandes pressantes (2). » Révèle un abus de pouvoir, la loi arbitraire de l'usine de la Rivière-Saint-Sauveur (Calvados) : « Tout ouvrier, contremaître ou employé, en entrant à l'usine, s'engage à travailler le jour ou la nuit, les dimanches et fêtes, quand le directeur le jugera utile et à accepter tel travail qui lui sera imposé (3) », ou celle des verreries du Vieux-Rouen et de Feuquières : « Le chef d'usine ou le chef de fabrication pourra toujours,

1. Cité par Desroys du Roure, *op. cit.*, p. 37.
2. Cité par Desroy du Roure, *op. cit.*, p. 38.
3. *Eod. loc.*

lorsqu'il y aura nécessité, avancer ou retarder le commencement, les arrêts ou les reprises du travail, toutefois la durée du service ne devra pas dépasser celle qui est fixée par la loi (1). » Dans tous ces cas, il semble que les juges pourraient méconnaître toute force obligatoire aux prescriptions du règlement d'atelier ainsi entachées d'excès de pouvoir de la part du patron.

Justifiable, suivant la nature de l'industrie et les circonstances de fait, pourrait être, au contraire, une disposition semblable à l'article 6 du règlement de grosse maroquinerie (Dijon) : « En cas de presse, certains ouvriers pourront être désignés pour venir travailler le matin à 6 heures ; dans ce cas on leur accordera cinq minutes de 6 h. 55 à 7 heures pour faire une collation (2). »

Si la bonne marche, si la prospérité de l'institution manufacturière le postulent, paraissent en fait l'exiger, les juges du fond appliqueront à l'ouvrier les dispositions du règlement organisant un mode de contrôle de la durée du travail, de sa qualité, la responsabilité de l'ouvrier dans les travaux qui lui sont confiés. Un patron a-t-il eu moins en vue la bonne fabrication de l'usine, son bon renom, qu'une diminution des frais réalisée au seul détriment des ouvriers,

1. *Eod. loc.*

2. V. plus haut p. 22.

s'est-il, pour arriver à ce résultat, abrité derrière l'idée de responsabilité de l'ouvrier auquel les matières premières sont confiées, il n'y aura pas à tenir compte des prescriptions réglementaires.

Il est encore une règle d'organisation indispensable à la marche normale d'un établissement organisé. Il est nécessaire que le paiement des salaires se fasse à un jour ou à certains jours déterminés.

C'est le seul moyen d'introduire de l'ordre dans les comptes, de ne pas immobiliser inutilement de l'argent en caisse... D'autre part, l'ouvrier a besoin de son salaire pour vivre, l'essence même du contrat de salariat est de donner à l'ouvrier qui n'a pas d'avance, une rémunération destinée à lui permettre de vivre au jour le jour sans être exposé aux risques de l'entreprise. Le règlement de l'usine serait abusif s'il établissait des délais trop longs entre les jours de paiement. Ajoutons qu'actuellement l'article 44 du Code du travail (anciennement loi du 7 décembre 1909) a posé lui-même des règles à cet égard, et limité le pouvoir d'organisation interne de l'institution à ce point de vue (1).

Trouveraient leur fondement dans la conception même de certaines entreprises de vente de denrées alimentaires, telles que celles généralement connues

1. Le jugement du Conseil des Prud'hommes de Paris du 13 nov. 1876 et l'arrêt de Cassation du 6 août 1877 (D. 76.1.384) n'ont plus qu'un intérêt rétroactif.

sous les noms de « planteurs de Caïffa », « planteurs de Sumatra », les dispositions réglementaires interdisant à celui qui a fait partie de leur personnel toute concurrence de nature à nuire à la maison. Elles seront toutefois réduites quand elles dépassent les nécessités qui sont leur justification, comme celles citées par le journal l'*Humanité* du 22 novembre 1908. Sanctions et moyens employés pour obtenir la soumission aux statuts des établissements sont alors évidemment excessifs :

« Pendant deux années à compter de la sortie volontaire ou involontaire de M... des établissements C..., il lui est interdit et il s'interdit lui-même, sans nulle restriction, de visiter, directement ou indirectement, pour son compte personnel ou pour celui d'un tiers, toute la clientèle qu'il aura servie durant son séjour.

Si cette interdiction était violée M... devrait payer à M. C... à titre de dommages-intérêts une somme dès à présent fixée à 300 francs. Et en outre son cautionnement resterait acquis à M. C..., à titre d'indemnité.

En entrant à la maison C..., il a été remis à M..., une patente de marchand forain payée par M. C... En cas de départ soit volontaire ou par renvoi de la maison C..., M... s'engage à rembourser les douzièmes restant à courir. Cette somme sera à retenir sur le cautionnement de M..., ou sur sa semaine (1). »

1. Cité par le journal l'*Humanité* du 22 novembre 1908 (Desroys du Roure, p. 35).

Quelle que soit la théorie adoptée sur la nature juridique du règlement d'atelier ses dispositions ne sauraient servir à exonérer le patron de sa responsabilité telle qu'elle est prévue par les articles 1382 et suivants du Code civil (1). De même aucun règlement ne pourra contenir de clauses contraires aux règles impératives des lois sociales : durée du travail plus longue, retenues, etc... Pareille disposition serait inefficace. Il y aurait contre elle quelque chose de semblable au recours en excès de pouvoir pour violation de la loi.

En somme, si l'on suit notre méthode d'interprétation des dispositions réglementaires, le juge aura souvent à substituer à la loi dictée unilatéralement par le patron, législateur de l'usine dans les conditions économiques et sociales d'aujourd'hui, ce qui raisonnablement aurait dû être prescrit. Est-ce là donner aux juges un trop grand pouvoir d'appréciation, leur reconnaître le droit de faire prévaloir tour à tour leurs conceptions sociologiques essentiellement subjectives et diverses ? Peut-être ! Mais le juge n'est-il pas fait pour juger, beaucoup plutôt que pour appliquer automatiquement à chaque espèce, une règle trop rigide ?... (2).

1. Jugement de la 7e Chambre du tribunal civil de la Seine donné par le journal *Le Temps*. (Desroys du Roure, *op. cit.*, p. 41.)

2. V. Charmont. Compte rendu du livre de M. Saleilles sur la Déclaration de volonté. *Revue critique de législation et de jurisprudence*, 1902. Et spécialement sur les pouvoirs du juge, Saleilles. Ecole histo-

Du reste semblable pouvoir ne tend-il pas à être reconnu par la jurisprudence en matière de « contrats d'adhésion » (1).

Né à la suite d'un contrat — mais non effet du contrat — le pouvoir disciplinaire dans l'usine ne saurait, lui non plus, dans son exercice, échapper au contrôle du pouvoir judiciaire.

Si dans un règlement de police intérieure le patron a, par avance, indiqué les grandes lignes dans lesquelles il renfermerait la mise en œuvre de son droit de direction, la nature des moyens de répression qu'il compte employer le taux des amendes, chaque fois que les règles ainsi déterminées seront appliquées celui qui se prétend lésé par un abus de pouvoir du patron pourra en discuter la valeur devant les tribunaux.

Il n'y aura pas à discuter si telle ou telle clause a été consentie par l'ouvrier. Le problème se pose autrement. L'ouvrier a accepté du travail. Il est entré par cela même dans une institution collective. Cette institution ne se conçoit point — à l'époque présente du moins — sans une autorité. Elle est, en tous cas, ainsi organisée. Une autorité se charge, — au besoin

rique et droit naturel. *Revue trimestrielle*, 1902, p. 80; Gény. *Méthode d'interprétation, passim*.

1. Cf. Arrêt. Ch. civ., 29 octobre 1901. (S. 1905.1.27.); Tribunal de commerce de la Seine du 19 avril 1900. *Le Droit*, 28-29 mai 1900.

par la contrainte, — de faire collaborer chacun à l'œuvre commune, de réprimer les tendances individuelles nuisibles à cette œuvre, de rendre cette collaboration facile et moins dangereuse. Cette autorité est-elle sans limites ? Non ! L'autorité n'est pas une situation. Elle est une mission, une fonction. Le titre direct du pouvoir à être obéi est d'accomplir sa fin, et sa fin est toujours une fin sociale.

L'on arrive au même système d'interprétation que lorsqu'il s'agissait des conditions de travail dans une usine. C'est l'idée de but qui doit tout dominer. Telle règle, telle interdiction se propose-t-elle véritablement de sauvegarder l'ordre nécessaire dans l'usine, d'empêcher les accidents.., elle devra être appliquée. La sanction édictée est-elle sans rapport aucun avec le trouble que l'on veut éviter, l'imprudence qu'il s'agit d'empêcher, l'atteinte portée à la hiérarchie, elle pourra être réduite, ramenée à un taux plus conforme aux besoins qui la fondent.

Tout sera donc à apprécier par les juges du fait, les Conseils de prud'hommes tout préparés à semblable examen; et la nature de l'industrie, les conditions techniques d'exploitation seront un important élément de solution.

Il est fort possible que le fréquent danger d'incendie dans une imprimerie justifie des prescriptions semblables à celle du règlement des établissements

Chaix (1). Nous nous garderons de résoudre doctrinalement ce point, aux hommes du métier d'en décider : « Il est défendu de se servir de papier ou d'allumettes chimiques pour allumer le gaz ; chacun doit être muni d'un rat. Une personne est chargée chaque jour d'allumer les becs de gaz des contremaîtres de chaque service afin que chacun puisse y prendre de la lumière. Toute personne qui ne se conformerait pas à cette mesure cesserait immédiatement de faire partie de la maison. Tout ouvrier qui, au moment où il cesse le travail n'éteint pas le bec de gaz est passible d'une amende de cinquante centimes. »

Il nous semble beaucoup plus douteux qu'une manufacture de tapis puisse interdire à ses ouvrières d'entrer avec des sabots et sanctionner cette interdiction par une amende de 10 francs !

Partout la propreté est nécessaire, mais on pourra juger excessif ceci : « Tout employé qui ne tient pas avec une grande propreté la place qu'il occupe et qui n'a pas pris soin du matériel qui lui est confié, cesse de faire partie de la maison (2). » L'ouvrier congédié par application de cet article pourrait se voir accorder des dommages-intérêts. Le renvoi est abusif.

Juger, — c'est-à-dire peser les exigences de la discipline, dans quelle mesure le fait de l'ouvrier leur a

1. Cité par Desroys du Roure, *op. cit.*, p. 27.

2. Article 21 du règlement Chaix. Desroys du Roure, p. 128.

porté atteinte et ce, étant donné la nature de l'industrie, le nombre et l'instruction des ouvriers qu'elle emploie, — et non point appliquer automatiquement le texte du règlement, c'est encore ce qu'il sera permis de faire en face d'un article semblable au suivant : « Est passible de renvoi immédiat : 1° toute désobéissance à une autorité quelconque, toute insulte, querelle ou voie de fait de quelque côté qu'elle provienne ; 2° tout propos ou acte contraire à la probité ou aux bonnes mœurs ; 3° toute ivresse manifeste occasionnant du scandale par actes ou paroles ; 4° de sortir par une autre issue que celle prévue (1). »

Le patron s'est-il réservé de faire varier la peine ou de ne l'appliquer que s'il le juge utile, son appréciation n'échappera pas au contrôle judiciaire. Celui-ci examinera, saisi par l'action en dommages-intérêts de l'ouvrier, l'application d'articles tels que ceux que voici : « Tout ouvrier qui dans les ateliers se livre à des injures ou à des voies de fait peut être suspendu ou même renvoyé selon la gravité des cas. » « Défense expresse est faite aux ouvriers et employés de la maison de fumer dans les ateliers, cour, escaliers ou autres parties de l'établissement. Toute infraction à cette mesure est punie d'une amende de 2 francs. La récidive peut entraîner le renvoi immédiat (2). »

Le pouvoir des juges du fait sera exactement le

1. Article 6 d'un règlement de 1906 donné par M. Deligny.

2. Règlement Chaix.

même en présence d'une tarification faite d'avance.

« Art. 5. — Manque de respect ou insulte envers les employés : 2 francs.

Art. 6. — Ivresse : 2 francs.

Art. 8. — Dispute : 1 franc, le double pour la bataille.

Art. 10. — Insulte aux personnes étrangères à l'usine : 2 francs.

Art. 11. — Faire dans l'usine un ouvrage pour soi ou pour autrui : 5 francs.

Art. 13. — Travail exécuté non convenablement : 1 franc.

Art. 23. — Faire des ordures dans la cour et dans les galeries : 2 francs.

Art. 30. — Entrer dans les galeries (pour les ouvriers qui n'y travaillent pas) : 2 francs.

Art. 31. — Introduire des boissons alcooliques : 5 francs (1). »

Le jugement pourra, selon les faits, décider qu'il n'y a pas à condamner l'ouvrier à l'amende, dire qu'une réprimande aurait suffi ou encore diminuer le taux de la peine pécuniaire.

Il en sera de même en cas de retard. Sans doute dans un grand établissement l'exactitude est des plus nécessaire. Il est certain cependant *a priori*, et avant

1. Règlement de la Société de la Providence à Rehon. Desroys du Roure, p, 25.

même d'examiner les conditions techniques spéciales de telle ou telle exploitation, que certaines dispositions dépassent le but qui seul fonde pouvoir disciplinaire et répression. Tel ce règlement de Roubaix : dans un tissage, un ouvrier se présentait-il vingt minutes après l'heure, il ne pouvait entrer à l'usine de toute la journée (1) ; ou celui cité à la Chambre des députés par M. Renou (2), et en vigueur dans une fabrique de cartonnage à Limoges : « Après cinq minutes de retard, on retient à l'ouvrier une heure de travail », ou bien encore ce règlement de verreries publié par M. Deligny : « Tout ouvrier manquant une demi-journée à son travail, sans permission, est passible d'un rappel au règlement et, en cas de récidive d'une mise à pied et, en cas de nouvelle récidive, du renvoi. Pour qu'il y ait récidive, il faut que ces trois infractions se soient produites dans une période de trois mois. S'il manque plus de deux jours sans permission il est considéré comme ne faisant plus partie du personnel sauf le cas de maladie ou autre motif valable dûment attesté (3). »

Les juges du fait apprécieront également s'il n'y a pas eu détournement de pouvoir de la part du patron. Celui-ci sous couleur de maintenir la discipline

1. Desroys du Roure, p. 33.

2. *J. O.* Déb. parl. 1898, p. 2376,

3. Réglement de 1906 (Deligny).

n'a-t-il pas établi une infinité d'amendes élevées, véritable supression du salaire à son profit? A ce point de vue pourraient peut-être être critiquées les dispositions suivantes prises à l'égard d'apprentis qui, sans doute, ne touchent qu'un traitement extrêmement minime : « Arriver un quart d'heure avant les ouvriers, sous peine d'une amende de 0 fr. 50, pour faire l'atelier ; partir un quart-d'heure après eux pour le ranger. Amende de 0 fr. 50 à l'apprenti qui oublie pour la troisième fois de ranger les vitrines. »

Nous ne mentionnerons que pour mémoire le parti à tirer des idées de violation de l'ordre public de la loi et des droits acquis. Dans ce domaine, la théorie du règlement convention aboutit aux mêmes résultats que notre notion de la nature juridique du règlement d'atelier. La jurisprudence si elle annule toute disposition qui va contre une prescription impérative de la loi néglige peut-être cependant un peu les idées d'ordre public et de bonnes mœurs.

Il y aura enfin à tenir compte des droits propres de l'ouvrier, droits inhérents à la personne humaine ou droits nés de son contrat de travail.

On ne saurait priver l'ouvrier du salaire auquel il a droit. Ce moyen peut jouer, quand le versement des amendes excessives à une caisse de secours ou de maladie est indiqué par le règlement. On ne peut dès lors, en effet, parler de détournement de pouvoir.

Le patron ne doit pas pouvoir infliger des peines

froissantes pour la dignité de l'ouvrier ou de l'ouvrière. M. du Roure, dans son enquête, écrit : « Lors de la grève de Saint-Hippolyte-de-Fort (23 septembre-3 novembre 1895) l'une des réclamations des fileuses de soie fut la suppression d'un tableau où la direction écrivait le nom des ouvrières qui n'atteignaient pas un minimum de production déterminé. » Le règlement d'une imprimerie de Grenoble porte : « Les ouvriers aux pièces devront faire les épreuves de leurs paquets et les remettre au correcteur, Tout paquet de composition trouvé sur le marbre après épreuve faite sera mis à la distribution et devra être recomposé par l'ouvrier. » Pareilles dispositions ne seront pas sanctionnées par les juges. Ceux-ci accorderont, le cas échéant, des dommages-intérêts aux travailleurs.

Est évidemment justifiée la règle suivante : « Dans l'intérêt général, en cas de sinistre, d'accident ou de péril à l'intérieur des usines et propriétés de MM. Schneider et Cie, les ouvriers devront déférer immédiatement aux instructions qui leur seront données. » Porte au contraire atteinte aux droits de l'ouvrier celle-ci : « Le Directeur choisit parmi les ouvriers et chefs ouvriers un corps de pompiers ; l'exercice et l'essai des pompes sera fait gratuitement le dimanche matin à des heures déterminées par le Directeur. »

L'ouvrier a un statut et ce statut vient limiter le

droit disciplinaire dans l'institution manufacturière. Les dispositions du règlement d'atelier qui accordent des garanties quelconques à l'ouvrier doivent être observées par le patron. Les tribunaux y tiendront la main.

Notre méthode d'interprétation des règlements d'ordre intérieur n'est pas aussi étrangère à la jurisprudence qu'il semblerait de prime abord. Elle inspire un jugement du juge de paix du XVII[e] arrondissement de Paris, en date du 11 mai 1904, confirmé par adoption des motifs le 9 juin 1905 par le tribunal de la Seine. « Attendu que pour justifier sa prétention la dame Nilson se base sur l'article 8 du règlement, que cet article est ainsi conçu : « Les rapports entre artistes et le directeur et ses représentants devant être convenables, les paroles inconvenantes ou grossières, les insultes pendant la durée des répétitions ou représentations seront passibles d'une amende de 2 à 100 francs, suivant la gravité des cas. » Attendu que... il appartient aux tribunaux, seuls juges aux termes de la loi des contestations qui peuvent s'élever sur l'interprétation et l'application de ces règlements, de dire comment et dans quelle mesure les directeurs ont le droit d'infliger des amendes à leurs artistes ; que reconnaître aux directeurs le droit d'infliger sans motifs des amendes à leurs artistes serait consacrer l'arbitraire le plus révoltant ;

que les juges ont le droit d'apprécier les motifs invoqués par les directeurs pour fixer les amendes par eux infligées (1). »

Il y a loin de ce jugement à la phrase tranchante de M. G. Michel dans l'*Economiste français* du 2 juin 1894 : « Le règlement d'atelier étant la base du contrat de louage qui se forme entre le patron et l'ouvrier, on ne conçoit pas qu'une autorité quelconque pût intervenir en ce qu'il a de privé. »

Cependant, il faut l'ajouter, la Cour de cassation a cassé un jugement du Conseil des prud'hommes de Lyon du 2 décembre 1908. Cette décision admettant la validité d'un règlement d'atelier, mais après avoir proclamé que « les juges ont le droit et même le devoir d'en adoucir les rigueurs » avait réduit l'amende de moitié. La cour suprême, fidèle toujours à la théorie du règlement contrat, affirma que l'article 1134 du code civil était violé (2). Il ne servirait à rien de le méconnaître. La jurisprudence paraît bien fixée dans un sens contraire à la thèse que nous soutenons. Malgré les efforts des juridictions inférieures, elle n'admet pas que l'amende puisse être diminuée. Elle se reconnaît toutefois le droit de sonder les motifs qui ont donné lieu à son application dans chaque cas particulier. C'est déjà un point important.

1. S. 1906, II, 252.

2. Cass., 22 février 1909. B. O. T., 1909, p. 673.

Examinons à la lumière de l'hypothèse proposée sur la nature du règlement de travail la question de sa modification. Celle-ci est, bien entendu, supposée faite par l'unique auteur de la rédaction, par le patron.

A notre sens, il ne s'agit point d'accords de volontés mais d'un moyen essentiellement perfectible d'arriver à un certain but social. On conçoit donc fort bien que le patron puisse mettre au point le règlement si la chose paraît nécessaire. Donc pouvoir, pouvoir devant lequel devront s'incliner les juges, auquel devront se soumettre les ouvriers, mais pouvoir limité par ce qui est son fondement. Dans chaque espèce il y aura à examiner l'utilité du changement, la pensée qui a inspiré le patron. Il faudra voir aussi s'il n'est pas porté atteinte aux droits propres de l'ouvrier.

Ce mode d'interprétation a quelque peu inspiré un jugement du tribunal de Lille. Cette décision parle d'une disposition nouvelle « qui avait un but général et réglementaire, ne pouvait être répudiée par l'une des ouvrières dès l'instant où elle était agréée par les autres ». Elle ajoute « que toute ouvrière, en effet, en entrant dans la maison, s'oblige implicitement à se conformer au règlement général de celle-ci tel qu'il est, ou tel qu'il sera s'il vient à être par la suite modifié régulièrement. » Il s'agissait d'une règle relative au délai-congé, peu claire d'ailleurs. Le juge

de paix l'analysait comme une clause permise (1). Le tribunal, auquel le jugement fut déféré, la regarda comme illicite, interdite par l'article 1180. La modification était donc inopérante. Le tribunal crut cependant devoir indiquer deux principes. L'un est la négation de tout contrat collectif dont le règlement d'atelier n'est en somme que l'embryon. Le second pose la question des droits acquis de l'ouvrier à un régime de l'usine. Voici ces considérants : « Attendu que cette convention ne pouvait être que proposée, mais non imposée au personnel déjà en fonctions dans la maison Parmentier ; attendu que les droits et les obligations de chacun des employés de la dite maison vis-à-vis du patron sont individuels sans être subordonnés à l'agrément de la majorité des autres employés... » (Tribunal civil de Lille, 19 février 1906.)

Nous hésiterions à suivre l'idée suggérée par ce jugement. La notion de droit acquis est en effet peu claire (2). L'idée de but de l'institution corrigée par

1. Le juge de paix paraît considérer qu'il s'agit simplement d'une suppression du délai mais non d'une renonciation forcée aux dommages-intérêts en cas de renvoi abusif. Au sens du tribunal, au contraire, le règlement nouveau supprimait tous dommages-intérêts même si le renvoi n'était pas justifié. V. les deux décisions D. 1909. 2.121.

2. Cf. de Vareilles-Sommières. Une théorie nouvelle sur la retroactivité des lois, *Revue critique de législation et de jurisprudence*, 1893 p. 452.

le concept des droits propres de l'ouvrier nous paraît permettre d'établir une théorie suffisamment souple des modifications au règlement de travail. Le patron pourra faire un changement dans son mode d'exploitation et pour ce, modifier la discipline intérieure du groupe. Introduit-il quelque machine nouvelle, il prescrira des mesures de sécurité inconnues jusqu'alors, modifiera les attributions des contremaîtres, les pouvoirs des surveillants. Veut-il réprimer des abus, parer à certains dangers, il édictera, gardien de l'hygiène, de la moralité, les règles nouvelles nécessaires (1).

La jurisprudence, fidèle à la théorie contractuelle, décide « qu'on ne peut imposer, ni même faire accepter un changement dans les conditions du travail et mettre de suite ce changement à exécution, sans avoir respecté le délai d'usage et sans avoir prévenu formellement la partie qui s'oblige et qui accepte, que les nouvelles conditions seront applicables de suite (2) ».

A notre sens, l'observation d'un délai ne sera pas toujours nécessaire. En tous cas, la question se présentait d'une façon défavorable, et en l'espèce, il n'y avait pas à tenir compte de la modification au règle-

1. Gounot. L'autonomie de la volonté, *Thèse Dijon*, 1912, p. 297.

2. Civ. cass. 27 décembre 1911, *Bull. office du Travail*, 1912, p. 409.

ment. Le patron ne s'en était servi, en effet, que pour renvoyer un ouvrier sans observer le délai de huitaine. Il n'est pas admissible, quand ce délai existe, que le patron puisse librement afficher un jour un règlement supprimant le délai et renvoyer un ouvrier quelques heures après sans lui reprocher aucune faute. La modification aura effet et sera applicable immédiatement lorsqu'elle aura eu pour but de réadapter les conditions du travail dans l'usine aux nécessités du moment. Il n'y aura pas à en tenir compte quand elle n'aura été faite que pour permettre une mesure de rigueur à l'égard d'un ou plusieurs employés.

Les nécessités qu'imposent les fins collectives de l'usine, cette institution, exigent-elles ainsi que le prescrit le règlement d'atelier, telle ou telle règles de conduite, voilà le critérium que devront adopter les juges. En effet « un but étant donné à une institution on peut l'organiser de deux façons, ou tenir compte de la proportion dans laquelle chacun a agi conformément ou contrairement au but de l'institution, ce qui est l'organiser d'une façon juste. Ou, au contraire, on peut ne pas se préoccuper d'établir cette proportion. C'est alors agir de façon injuste (1)».

L'homme qui se livre aux affaires aime à l'avance à être fixé sur la valeur juridique des actes qu'il ac-

1. Demogue. *Notions fondamentales*, p. 132.

complit. C'est un besoin pour lui. Cette « sécurité dynamique » est une condition des grandes entreprises (1). C'est elle en somme qui crée le règlement d'atelier. D'instinct, le patron sent qu'il faut que tout soit réglé à l'avance chacun sachant exactement à quoi il est engagé, à quoi il s'expose. Permettre au juge de remettre tout en question au lieu d'appliquer automatiquement le texte réglementaire n'est-ce pas édifier, à l'encontre de ce sentiment de sécurité, principe fondamental? N'est-ce pas apporter une entrave à l'activité féconde des capitaines d'industrie? Telle est l'objection que sans doute l'on fera à notre théorie.

A un autre pôle de l'opinion ne dira-t-on point: « Il est inadmissible d'accorder au patron, puissance considérable et déjà en disproportion flagrante avec la faiblesse de l'ouvrier, le pouvoir de faire la loi dans son usine, de lui reconnaître le droit de commander et de punir. C'était bien au contraire vers un véritable contrat qu'il fallait s'orienter. Le législateur aurait compensé l'inégalité des parties contractantes en jetant le poids de son autorité sur l'un des plateaux de la balance. »

Entre ces deux antithèses, l'idée que nous proposons paraît constituer une synthèse. Les deux reproches sont contradictoires. C'est précisément en faisant du règlement d'atelier, non pas une loi à pro-

1. V. Demogue. *Notions fondamentales.*

prement parler, mais bien un règlement que nous libérons l'ouvrier incapable de résister aux exigences patronales. Tout contrôle est permis au juge, il ne s'agit plus d'un accord de volonté (article 1134). En quoi, d'autre part, l'existence d'un pouvoir capable de reviser les statuts émanés du chef d'industrie leur enlèverait-il toute fixité ? Elle obligera simplement les industriels qui voudront conserver leurs règlements, à se maintenir toujours dans les limites de leur pouvoir et à n'envisager que le bien de leur établissement, sa prospérité compatible avec les droits du personnel employé.

Ainsi l'usine aura sa règle fixe, cette règle indispensable à toute vie orientée, et plus encore à toute organisation collective. Le droit ne saurait la méconnaître.

CONCLUSION

« C'est un lieu commun de dire que le droit public et le droit privé sont absolument distincts et que le droit privé est un droit essentiellement contractuel. Mais les faits protestent... »

DUGUIT, *L'État, le droit objectif et la loi positive*, p. 184.

Arrivé au terme de sa course, le voyageur aime à s'arrêter. Il mesure du regard le chemin parcouru. Il prend plaisir à fouiller des yeux les régions avoisinantes. Ainsi il se rend mieux compte de l'aspect du pays ou il se trouve. L'étude de la nature juridique du règlement d'atelier nous a transporté dans les domaines accidentés et quelque peu sauvages « du contrat d'adhésion». C'est un terrain broussailleux et inculte. Nous est-il permis de le mieux saisir maintenant dans son ensemble ?

L'analyse faite est-elle susceptible d'apporter une modeste contribution à la théorie des contrats d'adhésion ?

Partir du seul examen d'un cas particulier peut-être, serait un mauvais procédé scientifique. D'une

façon toute provisoire seront indiquées les grandes lignes qui paraissent se dégager.

Il semble que tous les phénomènes juridiques assez différents de prime abord, de l'abonnement au téléphone à l'achat dans un grand magasin, de la location d'une place d'auto-omnibus au contrat d'embauchage, habituellement désignés sous cette dénomination de « contrats d'adhésion » répondent à une conception unique.

On a parfois voulu distinguer plusieurs groupes. Tel auteur séparera les contrats avec monopole des contrats sans monopole (1). Tel autre les contrats d'adhésion à réglementation individuelle et les contrats d'adhésion à réglementation collective (2).

M. Dereux (3) propose une conception unitaire, contractuelle d'ailleurs, et différencie des clauses *essentielles* et des clauses *accessoires*. Les secondes n'auront point effet si elles métamorphosent subrepticement l'essence de la convention.

Esquissons à grands traits ce qu'il nous est désormais permis d'entrevoir :

1° Dans tous les cas, si divers qu'ils paraissent, on

1. Rouast, *op. cit.*, p. 134 et suiv.

2. Gounot, *op. cit.*, p. 230 et 262. Ces « contrats d'adhésion » de genre différent sont étudiés dans deux parties distinctes de l'ouvrage.

3. Dereux. Nature juridique des contrats d'adhésion. *Revue trimestrielle*, 1910, p. 503 et suiv.

se trouve en présence d'un *contrat initial*, conclu ou au moins projeté, dont la *soumission* au régime d'un organisme plus ou moins considérable est le complément nécessaire.

Les clauses *principales* dont parle M. Dereux, voilà précisément le contrat. Et ce qu'il nomme les clauses *accessoires* n'est-ce pas la réglementation non contractuelle d'une entreprise à laquelle le contractant va, par le fait même de ce contrat, se rattacher à un titre quelconque ? Ces expressions toutefois, clauses principales, clauses accessoires, prêtent à confusion (1). Elles supposent d'ailleurs que les unes et les autres dispositions sont de nature conventionnelle.

2° De la notion de contrat d'adhésion il faut détacher l'idée de rescision pour lésion.

Sans doute, les données du problème le veulent ainsi, le contrat initial qui fait entrer l'individu à un titre quelconque dans un organisme collectif sera, le plus souvent, conclu avec une contre-partie extrêmement puissante. Celle-ci sera parfois tentée d'abuser de sa situation prépondérante, de l'état de nécessité du contractant pour imposer à son consente-

1. Pour notre compte nous n'emploierons pas les mots *principal* et *accessoire* : « L'accessoire, écrit M. Cailleux, cela est évident, engage en fait beaucoup plus gravement le travailleur que le contrat lui-même. » *Revue d'Economie politique*, 1901, p. 870. Cf. Hauriou, note au Sirey, 1908, III, p. 16.

ment un prix trop élevé, un salaire trop bas... Le consentement existe, mais on peut soutenir qu'il y a eu une contrainte, qu'une violence morale a été faite. En pareille hypothèse le domaine de la rescision pour lésion dans notre droit positif pourrait sans doute être élargi. A cette observation répondent les articles 9 et 11 des projets de la *Société d'Etudes législatives* et du gouvernement sur le contrat de travail. Cette idée de lésion toutefois ne se rencontre pas dans toutes les hypothèses que des caractères communs essentiels commandent de grouper sous un même nom, dans tous les cas où il y a contrat d'adhésion. Il n'y a donc rien là de spécifique. Et en effet, où est la contrainte de la part d'un théâtre qui impose tel prix élevé ? Personne n'est tenu d'y aller. D'ailleurs chacun ne jouit-il pas plus ou moins d'un monopole? Faudrait-il dire qu'il y a lésion dès que l'on se trouve en présence d'un prix fixe. Quel rôle enfin cette notion de violence pourrait-elle jouer lorsqu'il s'agit d'adhésion à une Église ?

A notre sens, l'idée de lésion correspond à quelque chose de différent de la théorie des contrats d'adhésion. Pour la clarté il faut séparer ces deux conceptions. Dans la complexité de la vie, les deux phénomènes sont parfois réunis.

3° Suivant l'importance de l'institution dans laquelle le contractant entrera, les contrats d'adhésion se peuvent ranger en une série ininterrompue de nuance,

variées et dégradées, arc-en-ciel dans lequel le violet sera l'élément contractuel pur et le rouge foncé le domaine réglementaire sans mélange du droit public. « Natura non procedit per saltus » disaient les anciens. De la liberté à l'autorité il est des intermédiaires. Du droit privé au droit public l'on passe sans rencontrer de fossés infranchissables (1).

Quelques exemples éclaireront ces lignes peut-être obscures dans leur abstraction.

L'idée de contrat à l'état pur, qu'on nous permette cette expression, se réalise dans une vente immobilière conclue entre deux paysans indépendants et isolés l'un et l'autre ; dans la location d'un immeuble par son propriétaire à un rentier, dans l'achat d'un bibelot à un amateur par un autre.

L'hypothèse est-elle quelque peu différente, se trouve-t-on par exemple en présence d'un grand fabricant de machines agricoles, qu'entre lui et ses acheteurs s'établisse un véritable contrat, personne ne le conteste. Plus ou moins déterminée par des besoins pressants, par la nécessité de s'adresser à une spécialité ou à une réputation toute particulière nous n'en disconviendrons pas, la volonté de l'acquéreur

1. Sur la tendance actuelle à rapprocher le droit privé et le droit public. V. Duguit. *L'Etat, le droit objectif et la loi positive*, t. I, p. 184 ; Le droit social, le droit individuel et les transformations de l'Etat ; Demogue. *Les notions fondamentales du droit privé*, p. 567 ; Deslandres. *Revue de droit public*. Le fondement de la loi, 1907, p. 481.

s'est rencontrée avec celle du vendeur sur le prix, sur l'objet vendu. Il y a eu convention. Mais ce n'est pas tout. Dans ce cas déjà, par son contrat, dirons-nous l'acheteur entre dans une organisation. La maison de commerce est une institution au petit pied, elle a ses usages, sa réglementation, ses lois. L'acheteur se trouvera soumis à un régime, régime généralement publié sur la couverture des catalogues de l'établissement.

Ces brochures, qu'on le remarque, le consommateur n'en a peut-être pas eu connaissance. N'est-ce pas souvent l'achat conclu que l'on demande : « la maison se charge-t-elle de l'emballage, du port à domicile? » Cette question importe peu. C'est qu'en effet, dès qu'il ne s'agit plus d'un commerçant unique mais d'un groupe dans lequel un rôle est dévolu à chacun, il faut une règle qui s'impose à tous.

Et il n'est pas jusqu'à une certaine discipline que ne doive subir l'acheteur. Ne sera-t-il pas obligé de se présenter à telle caisse?...

Quant aux « statuts » ils porteront : « Les frais d'emballage, facturés au prix coûtant et les frais de transport sont toujours à la charge de nos clients », ou bien encore : « Les fournitures faites dans le courant d'un mois seront mises en recouvrement le 15 du mois suivant et le reçu postal présenté un ou deux jours après ; les livraisons ont lieu en gare de Paris ». Ainsi sous le nom de « conditions générales de

vente » apparaît toute une réglementation. Les principaux articles en sont : livraisons, délais, conditions de paiement, garantie, juridiction compétente en cas de contestation, etc... (1).

On arrive même aujourd'hui à admettre qu'avant tout contrat une maison impose des conditions à son futur client mais sans lui rien promettre (2).

L'idée d'organisme se concrétise plus facilement et apparaît immédiatement aux yeux en présence de grands magasins : Louvre, Bon Marché. L'acheteur y est soumis à un régime établi d'avance pour la bonne marche de ces institutions.

A ce propos, nos idées se peuvent compléter. En pareil cas la soumission à un régime, à un pouvoir disciplinaire naît bien à *l'occasion d'un contrat*, elle n'est pas l'*effet d'un contrat*, mais la suite forcée d'un

1. Sur les difficultés auxquelles donnent lieu les dispositions insérées dans les factures lorsque l'on y veut voir des offres de contracter tacitement *acceptées par le silence*, v. Jean Barrault. *Essai sur le rôle du silence créateur d'obligations*, thèse Dijon, 1912, notamment 141 et suiv. La théorie contractuelle pour rester logique doit avouer que « *jamais* on ne peut admettre l'acceptation par le silence d'une clause insérée dans la facture sans aller à l'encontre des principes essentiels de notre droit (cf. p. 151) ». Et cependant, préoccupée des besoins pratiques, la jurisprudence donne le plus souvent à ces prescriptions imprimées sur les factures plein effet !

2. Cf. tribunal de commerce de la Seine, 25 septembre 1912. *Gaz. Palais*, 1912.2.348 et *Chronique de Jurisprudence* de M. Demogue dans la *Revue Trimestrielle*, 1912, p. 979.

fait : l'entrée, à titre d'acheteur éventuel. Il suffit, suivant l'image populaire « d'être pris dans l'engrenage » pour devenir sujet de ce pouvoir réglementaire et disciplinaire privé. L'acheteur pénètre dans de vastes établissements. Il va, dès avant son achat, être tenu d'une infinité d'obligations : s'adresser à tel comptoir, ne pas s'éterniser devant telle vitrine...

Ces mêmes idées expliqueront le caractère de la souscription à une police d'assurances. On ne l'a pas assez remarqué, l'assurance n'est pas seulement un contrat. Elle est une entreprise. Dès lors le droit de l'institution va pénétrer le droit du contrat. L'assurance repose en effet sur des bases scientifiques, sur des calculs. Elle doit constituer des réserves. C'est un organisme. Un seul assuré n'est rien : tout repose sur la loi des grands nombres. L'assuré entré dans ce rouage doit en subir la loi, réserve faite toujours du contrôle du pouvoir judiciaire. Celui-ci, indiquons-le d'un mot, méconnaîtra les clauses de la police qui — détournement de pouvoir — auront pour but, non la solidité de l'institution, mais un accroissement exagéré du dividende des actionnaires.

Ce qui est vrai de la signature d'une police d'assurance ne l'est pas moins de la souscription ou de l'achat d'une action, d'une obligation. Par l'effet de ces conventions, souscripteur ou acheteur entre dans

un organisme dont les statuts s'imposent à lui (1).

Le contrat entre l'acheteur et le vendeur d'une action se conçoit aisément. Il n'est point de contrat entre ce nouvel actionnaire et les autres sociétaires, point de contrat dont les statuts indiqueraient les clauses. Et c'est pourquoi les statuts d'une société par actions dont l'avenir le nécessite, pourront être modifiés malgré l'opposition d'une minorité de porteurs de titres.

Souvent il est encore parlé de « contrat d'adhésion » au sujet de questions assez éloignées de celles exposées jusqu'ici. Ces mots, depuis la loi du 9 décembre 1905, sont souvent employés à l'occasion d'abonnements paroissiaux (2), plus largement de profession d'une religion, du culte catholique par exemple.

Le droit canonique, sous ses deux aspects statutaire et disciplinaire, s'impose au *fidèle*.

Par un contrat, acceptation de fonctions cultuelles, cotisation au « denier du culte », un individu s'est rattaché à une association extrêmement vaste. Celle-

1. Gierke et Laband voient dans les statuts d'une société par actions non point un pacte, mais un « règlement autonome » autonom Satzung (qui est l'attribut des corporations de droit public). Gierke *Genossenschafs théorie*, p. 138 et suiv. Laband *Goldschmidts Zeitschrift*, t. 30, p. 469. Sur la Société par actions, v. Hauriou. *L'institution et le droit statutaire cit.*, p. 174, 189 notamment, p. 177.

2. Tribunal de Montbéliard, 15 décembre 1910 et chronique de M. Demogue. *Revue trimestrielle* 1911, p. 448.

ci ne fait pas acception de sa personne. Il doit en subir les lois à moins qu'il préfère en sortir. C'est ce que les théologiens expriment en disant que l'Église est une *société parfaite*. Quiconque prétend s'y rattacher doit se soumettre à ses décisions et à ses représentants. Elle a ses lois intangibles, nul ne saurait s'y soustraire de son propre chef. Les Églises sont des institutions (1).

La jurisprudence a fait maintes fois applications de ces idées : « Attendu, dit un jugement du tribunal d'Épinal du 11 mai 1910 (2), que Jacquemin pouvait faire ou ne pas faire baptiser son enfant, mais que, s'il demandait pour lui l'octroi du baptême, il devait accepter l'application des règles canoniques par le prêtre (3). » Le pouvoir disciplinaire et de po-

1. « Toute religion organisée (et personne ne niera, quelque opinion que l'on professe sur sa valeur sociale, que l'Église catholique soit une religion organisée) constitue *ipso facto* les fidèles qui y adhèrent en un groupement organique parfaitement défini, en une association pourvue de statuts, de règles de disciplines. » Note de M. P. Bureau D. 1911.1.345.

2. Jugement rapporté dans Bureau, article précité. *La Science Sociale*, janvier-février 1912, p.105.

3. Si l'on suit notre théorie sur les pouvoirs des juges en matière de contrats d'adhésion, il y avait lieu de rechercher non pas si Jacquemin ignorait ou non les conditions qui lui seraient imposées (ainsi l'avait prévu le juge de paix) mais au moins s'il s'agissait bien de règles canoniques et si l'application des statuts de l'Église était faite dans le dessein de servir les intérêts spécifiques religieux et non de poursuivre des fins autres. Mais les juridictions civiles se refusent

lice du ministre du culte n'est pas non plus méconnu (1). Ici encore ce peut être à l'occasion d'un contrat que s'exerce sur un individu ce pouvoir. Ce n'est pas par l'effet du contrat. Se trouvera soumis à l'autorité du curé par ce seul fait qu'il prend part à un titre quelconque à la vie de l'institution, le *non-fidèle* lui-même qui se trouve dans l'église pendant une cérémonie du culte.

La suite de ces développements nous amène, sans transition, à un domaine tout à fait différent. Celui qui achète un billet de théâtre va, dès qu'il devient spectateur, se voir opposer la loi privée de l'établissement. C'est d'ailleurs ce qu'a jugé le tribunal de Commerce de la Seine le 19 avril 1900 (2). La dispo-

unanimement à entrer dans pareil examen. Telle est la jurisp. de la Cour de cassation. V. notamment Riom, 1er mars 1909, D. 1910.2.94 et Cas. 6 février 1912 « il n'appartient pas (aux tribunaux) de rechercher si les mesures prévues par les chefs hiérarchiques sont conformes au droit canonique et de les apprécier » S. 1913.1.137. Note Mestre : « Il y a donc dans les groupements religieux, tout comme dans la famille un certain pouvoir disciplinaire autonome... » L'Eglise n'est-elle pas « une *institution* internationale, permanente et autonome à laquelle les fidèles donnent leur adhésion et qui se rapproche du type *fondation*, beaucoup plus que du type association ? pas plus que l'Etat lui-même elle ne résulte d'un contrat social productif d'obligations... »

1. Cf. Cass. 1er déc. 1910. D. 1911.1.345 rapport de M. le Conseiller Mercier, note de M. P. Bureau.

2. V. *Le Droit* des 28-29 mai 1900. (Cf. tribunal de Commerce de la Seine, 3 novembre 1893. S. 94.2.253).

sition que les juges ont déclarée devoir produire effet était, il est vrai, imprimée au dos du billet. Mais celui-ci avait été remis sous enveloppe lors de la conclusion du contrat, il ne pouvait s'agir d'une clause conventionnelle acceptée expressément ou tacitement. La prescription était, en effet, nouvelle et dérogeait aux usages.

A côté du théâtre ne faudrait-il point citer également les établissements de jeux, les organisations de courses, de concours, d'expositions, de salons ?

Aborde-t-on le contrat de transport, les mêmes phénomènes se reproduisent. Pour effectuer le transport d'un objet je m'adresse à un particulier qui justement fait le déplacement voulu : voilà le contrat à l'état isolé. M'adresserai-je, au contraire, à une entreprise, par mon contrat, je serai nécessairement soumis à ses règles, encore que je les ignore. Celui qui loue une voiture de ville, une place d'omnibus se trouve régi par les lois des entreprises qui offrent ces moyens de locomotion au public. L'acceptation d'un billet de passage sur un bateau oblige aux dispositions imprimées au dos de ce billet ou sur un livret distinct (1).

L'élément contractuel diminue, l'élément réglementaire augmente s'il s'agit de compagnies de che-

1. Cass., 21 novembre 1911. S. 1912.1.73, note de M. Lyon-Caen ; 13 mars 1909, 11 février 1908 et 8 mai 1907. S, 1909.1.486.

mins de fer. Les règlements sont alors homologués par le ministre des Travaux publics.

L'institution dans laquelle on demande à jouer son rôle sera même parfois une administration à proprement parler: l'abonnement au téléphone, au télégraphe, les contrats postaux en offrent tous les jours des exemples. Si, par le fait du contrat, M. Hauriou le remarquait (1), l'abonné se trouve soumis à des règlements et à un pouvoir réglementaire, à un pouvoir disciplinaire et à des mesures disciplinaires, règlements et mesures disciplinaires ne sont point pour autant des actes contractuels. Dans l'espèce, règlements et mesures de discipline pourront être l'objet de recours pour excès de pouvoir devant les juridictions administratives.

Est-il nécessaire de faire une fois de plus cette analyse, d'esquisser cette séparation des deux aspects conventionnel et réglementaire à propos de la concession de travaux ou de services publics ?

En cette dernière hypothèse, M. Duguit (2) croit qu'il n'y a rien de contractuel dans les rapports de droit nés entre le concessionnaire d'un service public et un particulier qui use de ce service. « Il n'y a pas contrat, écrit-il, il ne peut pas y avoir contrat, entre

1. Note au S. 1908, III, 16.

2. Duguit. Les particuliers et les services publics. *Revue de droit public*, 1907, p. 428.

le particulier et le concessionnaire, mais il nait un rapport de droit entre eux parce qu'il y a chez le particulier un acte unilatéral de volonté conforme à la loi du service. »

M. Duguit exagère certainement en supprimant complètement l'élément contractuel. « Dans la conception juridique venue du droit romain et passée dans le Code civil par l'intermédiaire de Dumoulin et de Pothier, explique-t-il, le contrat implique un acte volontaire et conscient de la part de chaque contractant. On veut dire non seulement que les deux contractants doivent vouloir en pleine liberté, mais encore que chaque partie doit être entièrement libre de faire ou non le contrat, que si elle le fait, c'est parce qu'elle le veut bien et qu'elle pourrait parfaitement ne pas le faire. La liberté des parties est le principe essentiel du régime contractuel. Ce principe s'applique-t-il dans les rapports des particuliers et du concessionnaire ? Non. Je veux m'abonner à une distribution d'eau, de gaz ou d'électricité et je me déclare prêt à remplir les obligations fixées par l'acte de concession. Le concessionnaire ne peut me refuser l'abonnement. Je demande un billet de tramway ou de chemin de fer, je paie le prix déterminé par le tarif fixé, le concessionnaire ne peut point me le refuser. Il n'y a donc point contrat. » C'est là une erreur, croyons-nous. Le contrat compris de cette façon n'aurait plus d'existence aucune dans notre droit

actuel. Quelle est la partie qui conclut une convention par ce qu'elle le veut bien mais qui pouvait parfaitement ne pas le faire ? Nous avons indiqué déjà combien ces cas sont rares. D'autre part le marchand qui annonce au public son offre de vendre tels objets à tels prix ne peut pas plus qu'un commissionnaire refuser de traiter avec les personnes qui se présentent pour acheter.

Il y a contrat ; toutefois la théorie que nous avons proposée nous permettra cependant d'ajouter avec M. Duguit : « Au regard des particuliers l'acte de concession n'est point un contrat mais véritablement une loi, la loi du service public. » Ou plus exactement encore avec M. Hauriou : « Vis-à-vis des administrés il y a situation réglementaire. Le cahier des charges à ce point de vue n'est qu'un règlement (1). »

Ce rapide regard jeté sur les hypothèses très diverses de « contrats d'adhésion » révèle une *dégradation du contrat* au profit de l'acte réglementaire. Par degré la volonté autonome est remplacée par la simple adhésion au fait. Cette adhésion au fait est le seul phénomène de consentement, consentement extrêmement réduit, presque infime, qui subsiste dans les cas limites. Semblable constatation n'est que la vérification, dans un domaine spécial, des critiques dont

1. Hauriou, note sous Conseil d'État, 21 décembre 1906. S. 1907. III.37.

a récemment été l'objet le principe de l'autonomie de la volonté en droit. C'est l'illustration d'une page remarquable et profonde de M. Saleilles : « Les volontés ont réclamé un surcroît d'autonomie propre ; mais en même temps,et tout à l'inverse,la sécurité des relations, les nécessités du crédit, peut-être aussi certaines découvertes sociologiques nous ont montré enfin que le libre jeu des volontés ne suffisait pas à tout, que le contrat allait perdre de sa suprématie ou de son monopole et que, en dehors du libre contrat, il y avait place pour des créations juridiques, nées d'une éclosion coutumière et spontanée, inspirées par un sentiment de justice et d'équité... (1) » Nous aurions voulu rendre cette illustration plus riche et plus fortement dessinée.

Reprenons-la en ce qui concerne du moins le réglement d'atelier.

Entre le patron et l'ouvrier un contrat existe, contrat dont la formation a été plus ou moins libre, peu nous importe, nous ne discutons pas ce point. Ce contrat ne suffit pas à expliquer et à régir tous les phénomènes d'ordre juridique qui en seront la suite, sinon l'effet, lorsque la volonté qui lui a donné naissance, d'acte de consentement sera devenu un simple fait. Tout rattacher à ce contrat initial, tout vouloir

1. Saleilles, préface au livre de F. Geny. *Méthode d'interprétation et sources en droit positif*, p. II.

faire rentrer dans le contenu de ces volontés qui ne se sont rencontrées que sur quelques points est faire œuvre arbitraire, artificielle, inefficace.

Il n'y a pas d'ouvriers sans usine. Au-dessus du contrat se trouvera le droit de l'Institution. C'est ce droit statutaire et disciplinaire qui, sans faire appel à aucune recherche de volonté, règle ce que les parties contractantes n'ont ni pu, ni voulu prévoir. Cette réglementation n'est pas spéciale à chaque ouvrier. Elle ne peut être arbitrairement fixée par le patron. Elle est, elle doit être objective. Les nécessités qu'impose la bonne marche de l'usine, seules la créent, la conditionnent et la limitent. A la réalisation de cette entreprise collective, ne peut — correctif nécessaire — être sacrifié l'ouvrier en tant qu'il constitue une fin en soi.

Le règlement de travail, dans chacune de ses dispositions, est soumis au pouvoir d'appréciation et de contrôle du juge. Les tribunaux auront à voir, en présence de chaque prescription à eux soumise, si cette prescription trouve sa justification dans la contribution indispensable qu'elle apporte à l'existence normale de la manufacture et si cette règle ne porte pas atteinte aux droits du travailleur humain. Quel qu'il soit, le législateur de l'usine en édictant semblables prescriptions aurait commis un détournement de pouvoir que la Société ne saurait sanctionner.

Il n'est pas douteux, (ainsi en ont disposé plusieurs

lois étrangères) qu'il serait préférable, afin de fixer à l'avance le cercle de ce qui est possible et de ce qui ne l'est pas, qu'une loi intervienne, détermine le cadre général du règlement d'atelier, les points sur lesquels il doit porter, la procédure qui doit présider à sa rédaction, le contrôle auquel celle-ci doit être soumise, soit de la part de l'État, soit de la part des organisations ouvrières. Le patron, assisté peut-être d'une délégation d'employés, soumis vraisemblablement à des autorisations, tiendrait désormais son pouvoir de rédiger la loi de l'usine d'une délégation expresse de la Société. La question d'un semblable pouvoir purement spontané, et que cependant il fallait bien admettre, aura alors disparu. Le « règlement d'atelier » aura dès lors achevé son évolution. On ne pourra plus rien trouver en lui de contractuel. C'est là sans doute la législation de demain.

Vu :
E. DOLLÉANS

Vu : le Doyen de la Faculté de Droit
de l'Université de Dijon,
F. DESSERTEAUX

Vu et permis d'imprimer :
Le Recteur de l'Académie,
E. BOIRAC

BIBLIOGRAPHIE

PRINCIPAUX TRAVAUX RELATIFS AU

RÉGLEMENT D'ATELIER

(EN FRANCE)

A l'exclusion des ouvrages :

Sur le contrat de travail, le contrat collectif du travail, la question spéciale des amendes ;

Des monographies consacrées au contrat d'adhésion, et des traités généraux de législation industrielle ou de droit civil (louage de services), qui, dans des proportions diverses, renferment quelques pages sur le règlement de travail.

1890. Proposition de loi FERROUL (29 mai 1890). *Journal officiel*, Doc. Parl. Ch. 1890, n° 591, p. 870.

1892. Rapport de M. SAINT-ROMME (6 juillet 1892). *J. O.* D. P. Ch. 1892, n° 2262, p. 1537.

Conseil supérieur du travail. Rapport de M. KEUFER.

1893. GRÜNER. Rapport à la Société d'encouragement pour l'industrie nationale au sujet de la question des règlements d'atelier.

Rapport de M. LECOMTE au Sénat (20 juillet 1893). *J. O.* D. P., 1893, p. 61, n° 204.

1894. Rapport supplémentaire (17 mars 1894). *J. O.* Doc. Pal., 1894, p. 106.

G. Michel. Le règlement d'atelier. *Economiste français* du 2 juin 1894, p. 692.

1895. G. Michel. Des règlements d'atelier. Patrons et ouvriers. *Economiste français*, 1895, II, p. 307.

1896. Bodeux. Etudes sur le contrat de travail.

1897. Lambert. Essai sur la protection légale du salaire de l'ouvrier.

1898. G. Michel. Les règlements d'atelier et l'anarchie parlementaire *Economiste français*, 1898, II, 823.

Lalouvet. Les règlements d'atelier. *Réforme économique.*

Proposition de loi de M. Zevaès, 4 novembre 1898. Ch. D. P. *J. O.*, n° 416.

1901. Cailleux. — La législation belge sur les règlements d'atelier. *Thèse* Paris, 1901.

Cailleux. — La question des règlements d'atelier en France. *Revue d'Economie politique*, 1901, p. 890 et 985.

1902. Imbert. — Des rapports entre patrons et ouvriers dans la grande industrie. *Thèse* Paris, 1902.

1903. 1904. 1905. Conseil supérieur du travail. Enquête sur le délai-congé.

1904. Lalle. — La question des règlements d'atelier. *Thèse* Paris, 1904.

1905. Laronze. — De la représentation des intérérêts collectifs et juridiques des ouvriers dans la grande industrie. *Thèse* Paris, 1905, (p. 80 et s. ; 273-378).

Compte rendu du livre de M. Laronze par M. le professeur Truchy dans la *Revue d'Economie politique*, 1905, p. 890.

1906. Ledreux. — La question des règlements d'atelier. *Journal de la métallurgie*, 11 et 18 octobre 1906.

1987. Deligny. — Le règlement de travail. *Thèse* Nancy, 1907.

1908. J.-Marcel Chatel. — La question des règlements d'atelier. Critique du projet de loi déposé devant la Chambre des députés par le Gouvernement le 2 juillet 1906. *Thèse* Rennes, 1908.

1910. Desroys du Roure. — L'autorité dans l'atelier. Le règlement d'atelier et le contrat de travail. *Thèse* Paris, 1910.

L. Godart. — Les règlements de travail à Lille. *Thèse* Lille, 1910.

1911. H. du Roure. — Le règlement d'atelier et le contrat de travail. *Mouvement social*, décembre 1911, p. 1094.

1912. E. Gounot. — Le principe de l'autonomie de la volonté en droit privé. *Thèse* Dijon, 1912, p. 289-306.

P. Pic. — Le règlement d'atetier, la protection légale des salaires et le délai-congé. *Revue trimestrielle de droit civil*, 1912, p. 861.

Jurisprudence

1866. Cass., 16 janvier 1866, D. 66.1.64 ; S. 66.1.7.

1866. Cass., 14 février 1866, D. 66.1.84 ; S. 66.1.194.

1872. Cass., 15 avril 1872, D. 72.1.176 ; S. 72.1.232.

1877. Cass., 7 aout 1877, D. 78.1.384 ; S. 78.1.107.

1878. Pau, 9 janvier 1878, D. 79.2.180.

Cass. req., 26 novembre 1878, D. 79.1.183.

1881. Cass. civ., 2 mai 1881, D. 82.1.164.

1886. Cass., 11 mai 1886, D. 87.1.30 ; S. 86.1.416.

1891. Trib. Co. Seine, 5 mars 1891, *Cons. Prudh., Lille, 8 mai 1891*, Trib. Co. Seine, 15 mai 1891, Trib. Co. Lille, 26 mai 1891, *Trib. Paix, Rennes, 6 juin 1891*, } D.91.3.87; S 92.2.123.

Trib. Paix, Hirson, 17 octobre 1891, Journal de la Cour d'Amiens, 1892, p. 187.

1893. Cass., 13 janvier 1893, S. 93.1.257.
Trib. Grenoble, 23 janvier 1893, D. 93.2.377 ; S. 95.2.253.

1894. Trib. Seine, 17 mars 1894. *Le Droit*, 3 janvier 1895.
Cass., 14 novembre 1894, D. 95.1.316.
Trib. Co. Seine, 17 novembre 1894. *Journal Trib. de Commerce*, 1896, p. 44.

1896. Cass. civ., 6 novembre 1896, D. 96.1.286.

1898. Cass., 2 février 1898, D. 98.1.326.

1899. *Trib. Paix, Mazamet, 3 janvier 1899. Revue Just. de Paix*, 1899, p. 169.
Trib. Seine, 2 mars 1899, *Rec. Gaz. des Trib.*, 1899, 2e S. 2.5.
Rennes, 7 novembre 1899. *Le Droit*, 3 décembre 1899.

1900. Cass., 12 novembre 1900, D. 1901.1.22 ; S. 01.1.14.

1901. *Cons. Prudh., Dunkerque, 14 juin 1901*, S. 1903. 1.407.
Cass., 22 mai 1901, S. 1901.1.264.
Cass., 29 octobre 1901, *Revue trimest. de Droit civil*, 1905, p. 138.

1902. Cass., 12 mars 1902, S. 1902.1.439.
Cass., 18 mars 1902, *Bulletin de l'office du travail*, 1902.
Cass., 22 décembre 1902, S. 1904.1.28.

1903. Cass., 16 mars 1903, S. 1903.1.407.
Cass. req., 5 aout 1903, S. 1904.1.39.

1904. Toulouse, 6 juin 1904, D. 1905.5.9 ; S. 1905.2.63.

1905. Trib. Seine, 9 juin 1905, S. 1906.2.252, *Revue trimestrielle*, 1907, p. 107.
Trib. Lille, 21 novembre 1905. *Bulletin de l'office du travail*, 1905, p. 1088.

1906. Cass. civ. 15 et 17 janvier 1906, D. 1906.1.241 (note Petit) ; S. 1906.1.278 (note) ; P. F. 1906.1.82 (note); *Revue trimestr.*, 1906, p. 921.

Trib. Lille, 19 février 1906, D. 1909.2.121 (note Pic).

Cass., 27 avril 1906; D. 1907.1.97 (note Petit).

Cass. civ., 16 juillet 1906, D. 1906.1.503.

Cass. civ., 18 juillet 1906, D. 1906.1.505.

1907. Trib. Co. Marseille, 24 février 1907, *Gaz. Palais*, 16 avril 1907.

Cass., 11 juin 1907, S. 1907.1.320.

Cass., 17 juin 1907, D. 1908.1.148 ; S. 1907.1.320.

Cass. civ., 9 décembre 1907, D. 1908.1.420.

Cass. civ., 15 décembre 1907, S. 1908.1.241 (note Ruben de Couder).

1908. Cass., 28 janvier 1908, S. 1908.1.245 (note Ruben de Couder).

Cass., 27 mai 1908. *Id.*

Trib. Toulouse, 11 juin 1908, *Gaz. Trib.*, 1908, 1re sem., 2.149.

1909. Cass., 22 février 1909, *Bulletin office du travail*, 1909, p. 673.

Cass. civ., 28 juin 1909, D. 1910.1.21.

Cass. civ., 4 aout 1909. *Bulletin de l'office du travail*, 1910, p. 975.

1910. Cass., 11 janvier 1910, *Gaz. du Palais*, 12 mai 1910.

Cass. civ., 28 mai 1910, D. 1911.1.53 ; S. 1910.1.340.

Paris, 1er juin 1910, D. 1912.2.205.

Cass., 16 novembre 1910, S. 1911.1.142.

1911. Civ. cass., 7 mars 1711, S. 1911.1.252.

Civ. cass., 27 déc. 1911, *Bulletin office du travail*, p. 409.

1912. Cass. civ., 18 mai 1912, S. 1912.1.304.

TABLE DES MATIÈRES

Pages.

INTRODUCTION 5

CHAPITRE PREMIER. — *Les faits* 14
I. — Les faits sociaux 14
II. — Les faits juridiques. La traduction des faits sociaux dans le langage juridique. 28
III. — Le désaccord entre les faits et leur transposition dans le domaine juridique. 46

CHAPITRE II. — *L'usine établissement collectif* . . . 59
Le règlement est-il un contrat ? les contrats d'adhésion 61
Le contrat de travail. 66
Le règlement d'atelier n'est pas de nature contractuelle. 72
Théorie proposée 74
Les règles d'ordre intérieur. 76
Fondement rationel 78
Base juridique formelle 82
Les règles d'organisation. Fondement 86
La théorie de l'institution 92
Objections. — Règlement et contrat 105
Confirmation de la théorie par les faits. 110

CHAPIERE III. — *Les statuts de l'Usine. Le Pouvoir disciplinaire. Le statut de l'ouvrier* 127
Les statuts de l'établissement 127
Le droit disciplinaire. 144
Le statut de l'ouvrier. 165

Chapitre IV. — *La valeur juridique des dispositions du règlement*. 168
Principes directeurs 172
Applications. Dispositions précisant le statut de l'usine. 174
Les prescriptions disciplinaires 185

Conclusion 201
Contribution apportée à l'étude des « contrats d'adhésion » 201

Bibliographie 219
Table des matières. 224

MAYENNE, IMPRIMERIE CHARLES COLIN